

OHJAUSKANSIO PORIN PERUSTURVAN  
VAMMAISPALVELUIDEN AVOTYÖASIAKKAIDEN  
TYÖYHTEISÖJEN PEREHDYTTÄMISEN TUEKSI

Tiina Tiainen

Opinnäytetyö, kevät 2016

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Tiainen, Tiina. Ohjauskansio Porin perusturvan vammaispalveluiden avotyöasiakkaiden työyhteisöjen perehdyttämisen tueksi.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, kevät 2016, 57 s., 6 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ohjauskansio, jonka Porin perusturvan vammaispalveluiden työvalmentajat voivat lähettää sähköisesti tai antaa tulostettuna kehitysvammaisten avotyöasiakkaidensa työyhteisöjen perehdytyksen tueksi. Työvalmentajat ohjaavat ja tukevat avotyöntekijän lisäksi avotyöpaikan työyhteisöä kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamisessa työyhteisöön, perehdyttämisessä työtehtäviin ja työn tukemisessa koko avotyösuhteen ajan. Ohjauskansio on uusi työväline perehdyttämistyön alkuvaiheeseen. Se sisältää tietoa avotyöprosessista ja avotyöntekijän tukemisesta avotyöpaikalla sekä tietoa tuetusta työstä. Ohjauskansion tavoitteena on tehdä avotyöprosessista kaikille osapuolille mahdollisimman sujuvaa, lisätä työyhteisöjen avoimuutta erilaisia työyhteisön jäseniä kohtaan sekä madaltaa työpaikkojen kynnystä tarjota kehitysvammaiselle avotyöpaikka. Ohjauskansion tavoitteena on myös lisätä työnantajien tietoa tuetun työllistymisen mahdollisuudesta ja toimia tarvittaessa pienin muokkauksin tuetusti työllistyvien työyhteisöjen perehdyttäjänä.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämispainotteisena produktiona, jonka lopputuotteena valmistui ohjauskansio. Ohjauskansion Porin perusturvan vammaispalveluiden avotyötoimintaa koskevat tiedot on tuotettu vammaispalveluiden työvalmentajilta saadun materiaalin pohjalta. Sisällön tuottamista varten on myös haastateltu teemahaastatteluilla avotyöntekijöitä ja avotyöpaikkojen lähiohjaajia heidän kokemuksistaan avotyöprosessista ja avotyöntekijän työn tukemisesta.

Ohjauskansio tukee työvalmentajia työyhteisöjen perehdyttämistehtävässä ja on hyvä pohja perehdytyksessä syntyville keskusteluille. Ohjauskansio on hyödyllinen etenkin työyhteisöille, joissa ei aikaisemmin ole ollut kehitysvammaista avotyöntekijää tai tuetusti työllistynyttä henkilöä.

Avainsanat: perehdyttäminen, työvalmennus, avotyö, tuettu työllistyminen

## ABSTRACT

Tiainen, Tiina

A guide for the work community to support the work orientation of a new community employee. 57 p., 6 appendices. Language: Finnish. Spring 2016  
Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services.  
Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of the thesis was to produce a guide for work communities to support people with intellectual disabilities on their work. The aim of the guide was to make the community employment process as easy as possible for all parties, to enhance the acceptance of diversity in work communities and lower the bar to employ a disabled person. The aim was also to enhance the employers' knowledge of the supported employment. The guide was created for the job coaches of City of Pori services for the disabled to be given to the work communities.

The thesis was development focused and as a result of that was the guide. The material was given by the job coaches. Theme-based interviews were conducted in order to gain the data of community employees' and their work instructors' view about the community employment process and the support in the community employee's work.

As a result, the guide supports job coaches and is a good basis for discussions that emerge during the orientation process. The guide contains information on the community employment process, on how to support the community employee at work and on the supported employment. It can be sent by e-mail or as a printed version. The guide is especially useful for work communities that do not have previous experience of persons with intellectual disabilities as employees and community or supported employment.

Keywords: orientation, job coaching, community employment, supported employment

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 PRODUKTION LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET	8
2.1 Opinnäytetyön yhteistyötaho ja lähtökohdat	8
2.2 Produktion menetelmä, tarkoitus ja tavoite	9
2.3 Avotyötoiminta muutoksen alla	10
3 PRODUKTIOON LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ	12
4 OHJAUSKANSIO TYÖYHTEISÖN PEREHDYTTÄJÄNÄ	14
4.1 Perehdyttämisen osapuolet produktiossa	14
4.2 Perehdyttämisen tavoitteet	15
4.3 Perehdyttämisviestinnän laatu	16
4.4 Räättälöity perehdyttäminen	16
4.5 Perehdyttäminen sosiaalisen tuen näkökulmasta	17
4.6 Perehdyttäminen koko työyhteisön kehittymisenä	18
5 PRODUKTION SUUNNITTELU JA HAASTATTELUT	19
5.1 Työskentelyprosessin suunnittelu	19
5.2 Avotyöntekijöiden ja lähiohjaajien haastatteluiden toteutus ja analysointi	19
5.3 Haastatteluiden tulokset	20
5.3.1 Avotyöntekijästä ennakoon saatava tieto	21
5.3.2 Valmistautuminen avotyöntekijän vastaanottamiseen	21
5.3.3 Lähiohjaajan tehtävät ja haasteet ohjauksessa	22

5.3.4 Keinot avotyöntekijän työn tukemiseksi ja työvalmentajan roolin merkitys	24
5.3.5 Avotyöntekijä työyhteisön jäsenenä	25
6 OHJAUSKANSION SISÄLLÖN TOTEUTUS HAASTATTELUIDEN JA TYÖVALMENTAJILTA SAADUN TIEDON POHJALTA	26
7 OHJAUSKANSION ARVIOINTI	27
7.1 Palautekysely haastatelluille lähiohjaajille ja sen tulokset	27
7.2 Ohjauskansion luovutus työvalmentajille ja saatu palaute	28
8 POHDINTA	29
LÄHTEET	31
LIITTEET	33
LIITE 1: Haastattelukutsut	33
LIITE 2: Suostumuslomakkeet	35
LIITE 3: Haastattelukysymykset	37
LIITE 4: Palautekyselyn saatekirje	39
LIITE 5: Palautekysely	40
LIITE 6: Ohjauskansio	41

# 1 JOHDANTO

Suomessa on noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä, joista avotyötoimintaan osallistuu noin 2000 ja palkkatyösuhteessa on noin 400–500 henkilöä (Ala-Kauhaluoma, Harkko, Klem & Vesala 2016, 9). Avotyöntekijät ja tuetusti työllistyneet työskentelevät tavallisissa työyhteisöissä. Erona näissä töllistymismuodoissa on, että avotyöntekijät eivät ole palkkatyösuhteessa vaan saavat työstä korvauksena työosuusrahaa, kun taas tuetusti työllistyneet ovat palkkatyösuhteessa, johon kuuluvat normaalit palkkatyösuhteen edut. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry i.a.) Avotyöntekijöiden, tuetusti työllistyneiden sekä heidän työyhteisöjensä tukena toimivat Porissa työvalmentajat. Varsinkin avotyösuhteiden ja tuetun työn käynnistysvaiheessa tarvitaan työvalmentajien tiivistä yhteistyötä työyhteisön ja avotyöntekijän tai tuetusti työllistyneen kanssa sopivien työtehtävien löytämiseksi ja töiden sekä työyhteisössä toimimisen opetteluun (Pirttimaa 2011, 203). Työvalmentajien työhön kuuluu oleellisena myös työyhteisön perehdytys avotyön tai tuetun työn käytäntöihin, kehitysvammaisen työntekijän vastaanottamiseen työyhteisöön sekä työssä tukemisen keinoihin.

Tämä opinnäytetyö on kehittämispainotteinen produktio, jonka tarkoituksena oli tuottaa ohjauskansio Porin perusturvan vammaispalveluiden avotyöasiakkaiden työyhteisöjen perehdyttämisen tueksi. Ohjauskansion tavoitteena on tehdä avotyöprosessista kaikille osapuolille mahdollisimman sujuvaa, lisätä työyhteisöjen avoimuutta erilaisia työyhteisön jäseniä kohtaan sekä madaltaa työpaikkojen kynnystä tarjota kehitysvammaiselle avotyöpaikka. Ohjauskansion sisällön tuottamista varten haastattelin teemahaastatteluilla sekä avotyöntekijöitä että heidän avotyöpaikkojensa lähiohjaajia. Haastatteluiden ja työvalmentajilta saadun tiedon pohjalta kokosin ohjauskansion, joka on sähköisessä muodossa työvalmentajien käytettävissä.

Idea opinnäytetyöhön sai alkunsa keväällä 2015 ollessani Porin perusturvan vammaispalvelutoimistossa työharjoittelussa tutustumassa työvalmentajien thön. Tiedustelin mahdollisia työelämälähtöisiä opinnäytetyön aiheita ja kysyin

tarvetta esimerkiksi perehdytyskansiolle. Työvalmentajina on tähän asti toiminut aina vain kaksi työntekijää kerrallaan, eikä lyhytaikaisia sijaisia käytetä, joten henkilökunnan perehdytyskansiolle ei ollut varsinaista tarvetta. Sen sijaan uusien avotyöpaikkojen hankkimisessa ja työyhteisöjen perehdyttämisessä olisi hyötyä kootusta tietopakelistä, joka sisältää tietoa avotyöprosessista ja työvalmentajapalvelusta sekä opastaa avotyöpaikan työyhteisöä kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamisessa ja tukemisessa työpaikalla. Tällaista tuotetta lähdin opinnäytetyönäni kokoamaan. Päätimme työvalmentajien kanssa kutsua tuotetta ohjauskansioksi ja luoda siitä sähköisen version, jotta se on helposti muokattavissa ja lähetettävissä avotyöpaikoille.

Opinnäytetyön raportin aluksi esittelen produktion lähtökohdat ja tavoitteet, määrittelen lyhyesti keskeiset kehitysvammaisten avotyöhön ja tuettuun työhön liittyvät käsitteet sekä tarkastelen työyhteisöjen perehdyttämistä teorian pohjalta. Tämän jälkeen kuvaan produktion etenemistä suunnittelusta ohjauskansion toteutukseen ja luovutukseen, kerron haastatteluiden keskeisimmät tulokset sekä arvioin ohjauskansion onnistumista lähiohjaajille tekemäni palautekyselyn ja työvalmentajilta saamani arvioinnin pohjalta. Lopuksi pohdin produktion toteuttamisen onnistumista sekä ohjauskansion kehittämisen mahdollisuuksia.

## 2 PRODUKTION LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

### 2.1 Opinnäytetyön yhteistyötaho ja lähtökohdat

Työvalmentaja -nimikkeellä on Porin perusturvan vammaispalveluissa toiminut työntekijöitä vuodesta 2011. Tällä hetkellä, keväällä 2016, heillä on avotyöasiakkaina yli 70 kehitysvammaista avotyöntekijää erilaisissa työtehtävissä julkisella, yksityisellä sekä kolmannella sektorilla. Tuetussa työssä on raporttia kirjoitettaessa neljä henkilöä Porin perusturvan palkkaamana, perusturvan omissa yksiköissä. Porin perusturvan vammaispalveluilla on kaksi työvalmentajaa, joiden työhuone sijaitsee vammaispalvelutoimiston tiloissa. Työ on kuitenkin hyvin liikkuvaa, sillä avotyöntekijöiden työpaikat sijaitsevat Porissa (sisältäen Lavian), Ulvilassa ja Merikarvialla. Työvalmentajien työ sisältää muun muassa avotyöntekijöiksi haluavien alkuhaastatteluja ja kykyjen kartoitusta, avotyöpaikkojen etsimistä, seurantapalavereja avotyöntekijöiden työpaikoilla, avotyöntekijöiden opastamista ja ohjaamista sekä työyhteisöjen tukemista ja neuvomista avotyöprosessissa. (Porin kaupunki 2015.)

Asiakkaat hakeutuvat avotöihin jättämällä vammaispalvelutoimistolle hakemuksen, jonka päivätoiminnan johtava ohjaaja käsittelee. Mikäli asiakas saa myöntävän päätöksen, siirtyy hän työvalmentajien asiakkaaksi. Tarvittaessa aluksi voidaan järjestää avotyön harjoittelu, jonka aikana työvalmentaja ja asiakas suunnittelevat sopivia työtehtäviä yhdessä avotyöpaikan lähiohjaajan tai työnantajan kanssa avotyöpaikalla. Avotyöntekijöiden työpaikkoja on esimerkiksi kaupoissa, päiväkodeissa, kouluissa, asumisyksiköissä, hevostalleilla, metalli-, rakennus- ja kiinteistöalalla sekä yhdistyksissä. (Porin kaupunki 2015.)



## 2.2 Produktion menetelmä, tarkoitus ja tavoite

Kyseessä on työelämälähtöinen toiminnallinen opinnäytetyö, joka tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista ja opastamista ammatillisessa kentässä (Vilkka & Airaksinen 2003, 9). Opinnäytetyön painopiste on kehittämisessä. Kehittämispainotteisissa opinnäytetöissä kehitetään, toteutetaan ja arvioidaan uusia tuotteita, palveluja, toimintatapoja tai työkäytäntöjä. Kun lopputuloksena on tietylle käyttäjäryhmälle suunnattu uusi tuote tai palvelu, on kyseessä tuotekehittely eli produktio. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 32–33.) Tämän produktio lopputuotteena syntyi ohjauskansio, jonka aineistonkeruuta varten on käytetty myös tutkimuksellisia menetelmiä teemahaastatteluiden ja haastatteluaineiston analysoinnin muodossa. Tutkimuksellinen selvitys on toiminnallisissa opinnäytetöissä tiedonhankinnan apuväline, jolloin tutkimuskäytäntöjä käytetään väljemmässä merkityksessä kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä (Vilkka & Airaksinen 2003, 57). Ohjauskansion aineistonkeruuta varten tehtyjen teemahaastatteluiden litterointi ja analysointi on tehty teema-alueiden mukaisesti.

Ohjauskansion tavoitteena on tehdä avotyöprosessista kaikille osapuolille mahdollisimman sujuvaa, lisätä työyhteisöjen avoimuutta erilaisia työyhteisön jäseniä kohtaan sekä madaltaa työpaikkojen kynnystä tarjota kehitysvammaiselle avotyöpaikka. Tavoitteena on myös lisätä työnantajien tietoa tuetun työllistymisen mahdollisuudesta. Työyhteisön ennakoluulotonta ilmapiiriä edistää työvalmentajan ja avotyönantajan yhteistyö sekä työyhteisön tiedon lisääminen erityistä tukea tarvitsevan henkilön työn tukemisesta (Keino 2012, 28). Ohjauskansio perehdyttää niihin tekijöihin, jotka työyhteisön on hyvä ottaa huomioon niin työyhteisön kuin avotyöntekijänkin näkökulmasta avotyösuhteen alussa. Jokainen avotyöpaikka ja avotyöntekijä on erilainen, joten perehdytystä pitää tietenkin suunnitella myös työpaikka- ja työntekijäkohtaisesti. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ohjauskansio, joka antaa tiivistä ja yleistä tietoa avotyöprosessin alkuun, mistä on hyvä lähteä etenemään kohti yksilöllisempää perehdytystä. Yksilöllistä tietoa voidaan ohjauskansiossakin jo antaa, sillä se sisältää Minä työntekijänä -esittelylomakkeen. Idea esittelylomakkeeseen tuli toiselta työvalmentajalta ja laadin siinä esitettävät kysymykset sen perusteella, mitä

työyhteisöjen olisi hyvä avotyöntekijästä tai tuetusti työllistyneestä tietää. Lomakkeen avulla asiakas voi halutessaan antaa työyhteisölle ennakkotietoja itsestään ja näin toimia myös itse työyhteisön perehdyttäjänä. Ohjauskansiossa annetaan tietoa tuetusta työstä lähinnä käsitteen avaamisen muodossa. Tällä halutaan varmistaa, että termi on avotyöpaikoissa tuttu ja että tuetun työllistymisen mahdollisuudet tiedostetaan.

### 2.3 Avotyötoiminta muutoksen alla

Kehitysvammaisten avotyö sisältää monia epäkohtia ja jopa hyväksikäytön näkökulmia, vaikka vapaaehtoista toimintaa onkin. Painostusta avotyötoiminnan lopettamiseen tulee monelta eri taholta ja voi olla, että lähiaikoina kehitysvammaisten avotyötoimintaan tulee muutoksia. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 2012 työryhmän selvittämään tarvetta uudistaa sosiaalihuoltolaikiin, kehitysvammaisten erityishuollosta annettuun lakiin, vammaispalvelulakiin sekä lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta sisältyvää työelämäosallisuuden tukemiseen liittyvää kokonaisuutta sekä lainsäädännön että toiminnan sisältöjen kehittämisen näkökulmista. Työryhmä esittää vuonna 2014 julkaisemassaan loppuraportissa lainsäädäntöä uudistettavaksi esimerkiksi siten, että vammaisille ja vammattomille henkilöille suunnatuista erillisistä palveluista luovuttaisiin työelämäosallisuutta edistävissä sosiaalihuollon palveluissa. (STM 2014, 2.) Muutosehdotuksessa esitetään myös, että yrityksillä ja yksityisillä elinkeinonharjoittajilla sosiaalista kuntoutusta kuten nykyistä avotyötä, johon sisältyy ilman ansiotarkoitusta suoritettavia työtehtäviä, voitaisiin järjestää enintään kolme kuukautta 12 kuukauden aikana. Toiminnan tavoitteena olisi siirtyminen palkkatyösuhteeseen. (STM 2014, 41.)

Kehitysvammaliitto on juuri aloittanut Palkkaa mut -kampanjan, jolla tuetaan kehitysvammaisten nuorten työllistymistä palkkatyöhön. Kampanjalla pyritään rohkaisemaan työnantajia palkkaamaan koulutettuja ja motivoituneita kehitysvammaisia nuoria, joista suurella osalla on ammatillinen koulutus. Kampanjan nettisivuilla kehitysvammaisten työllistymisen suurimmiksi esteiksi nimetään työhön-

valmentajien puute ja palkattoman avotyön perinne. Sivuilla myös todetaan työtehtävien olevan samankaltaisia avotyötoiminnassa ja palkkatyösuhteessa, erona on vain saatu korvaus. (Kehitysvammaliitto 2016.) Kehitysvammaliiton tekemän tutkimuksen raportti ”Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä” avaa työllistymisen esteitä laajemmin. Raportissa kerrotaan esimerkiksi, että Suomessa on suuria alueellisia ja organisaatioiden välisiä eroja kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön työllistymisessä. Näistä yksi olennainen on kuntien tavoitteet ja tarjolla olevat palvelut. Niissä kunnissa, joissa tavoitteeksi on asetettu kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön sijoittuminen ja tarjolla on tätä tavoitetta tukevia palveluja, on tavoitteessa myös onnistuttu. (Ala-Kauhaluoma ym. 2016, 11.)

Ohjauskansion materiaalin on suurimmalta osin tarkoitus toimia myös tuetun työllistymisen tapauksissa. Koska kansio on sähköisenä helposti muokattavissa, voidaan tarvittavat muutokset tehdä helposti. Ohjauskansio on nyt nimeltään suunnattu avotyöasiakkaiden työyhteisöille ja se sisältää kuvauksen avotyön prosessista, mutta loput kansioista palvelee myös tuetun työllistymisen ollessa kyseessä. Kansioista voidaan siis nimen ja sisällön muokkauksilla tehdä ohjauskansio tuetusti työllistyvien työyhteisöille.

### 3 PRODUKTIOON LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

*Avotyö* on kunnan järjestämää vapaaehtoista työtoimintaa. *Avotyöntekijät* työskentelevät tavallisilla työpaikoilla ja tekevät tavallisia, heidän toimintakyvylleen räätälöityjä työtehtäviä. He eivät ole palkkasuhteessa työnantajaan vaan sijoitettuina kunnan sosiaalihuollon kautta. Heidän tulonlähteenään on työkyvyttömyyseläke tai kuntoutusraha, jonka lisäksi he saavat avotyöstä korvauksena verovapaata työosuusrahaa. (Ahlstén ym. 2008, 7–8.) Vammaisilla henkilöillä avotyötoiminta on usein jäänyt pysyväksi työllistymismuodoksi, vaikka alun perin avotyötoiminnan tavoitteena on ollut integroida vammaisia henkilöitä normaaliin työelämäänsä (Saarinen & Varanka 2012, 4). Avotyöntekijöiden työpaikkoja kutsutaan tässä opinnäytetyössä *avotyöpaikoiksi*, sillä avotyöntekijät eivät ole palkkatyösuhteessa työpaikkaan. *Avotyöntekijöiden työyhteisöillä* tarkoitetaan näiden tavallisten työpaikkojen työyhteisöjä, joihin avotyöntekijät kuuluvat, vaikka eivät olekaan palkkatyösuhteessa.

*Tuettu työ* tarkoittaa erityistä tukea tarvitsevan henkilön ansiotyötä tavallisella työpaikalla yksilöllisesti suunniteltujen ja tiiviiden työn tekemisen mahdollistavien tukitoimien avulla. Kyseessä on toimintatapa, jolla vammaisia henkilöitä pyritään tukemaan työllistymisessä ja toimimaan tavallisissa työympäristöissä. (Pirttimaa 2011, 201–202.) Työnantajalle voidaan harkinnan mukaan myöntää TE-toimistosta palkkatukea ja työolosuhteiden järjestelytukea kehitysvammaisen työllistämiseen (Kehitysvammaliitto 2016). Tuetusti työllistyneistä kehitysvammaisista useimmat ovat osa-aikaisessa työsuhteessa, jolloin palkka on yhteensovitettu eläkkeen kanssa (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry i.a.). Eläkkeen voi jättää myös kokonaan lepäämään. Tuettuun työhön liittyy olennaisena osana työnantajalle maksuton työvalmentajan henkilökohtainen tuki työn etsinnän ja työsuhteen aikana (Kehitysvammaliitto 2016).

Työvalmennuksella on tärkeä rooli sekä avotyötoiminnassa että tuetussa työssä. *Työvalmentajat* arvioivat työhön pyrkivien kehitysvammaisten ammatilliset taidot ja ohjaavat työskentelyä yksilöllisten tarpeiden mukaan. Työvalmentajat

myös etsivät asiakkailleen soveltuvia työpaikkoja ja -tehtäviä sekä perehdyttävät heidät mahdollisimman hyvin omatoimiseen työskentelyyn. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 319.) Työvalmentajan yhtenä tehtävänä voidaan nähdä myös työyhteisön perehdyttäminen ja kannustaminen luonnollisten tukitoimien antamiseen. Luonnolliset tukitoimet tarkoittavat kaikkea sitä tukea ja apua, jota työyhteisöjen työntekijät tyypillisesti antavat toisilleen. Luonnollinen tuki vahvistaa sosiaalista integraatiota työyhteisöön ja edistää työntekijän liittymistä työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. (Pirttimaa 2011, 211.) Työvalmentajat ovat koko avotyösuhteen ajan avotyöntekijöiden ja avotyöpaikkojen tukena (Porin kaupunki 2015).

*Lähiohjaaja* avotyöpaikalla on kyseisen työyhteisön tavallinen työntekijä, joka on nimetty tähän tehtävään. Hän toimii työpaikan ja työvalmentajan välisenä yhdyshenkilönä ja on avotyöntekijän työasioiden ensisijainen edunvalvoja työpaikalla. Lähiohjaaja on yleensä myös avotyöntekijän työhön perehdyttäjä, opastaja ja neuvoja. Lähiohjaajien roolit vaihtelevat avotyöntekijän ja avotyöpaikan tarpeiden mukaan. Avotyösuhteessa on tärkeää, että avotyöntekijä saa lähiohjaajan tuen lisäksi koko työyhteisön luonnollisen tuen. (Pirttimaa 2011, 214.)

*Ohjauskansiolla* tämän produktion tuotoksena tarkoitetaan työvalmentajien käyttöön suunniteltua työkalua, jota he voivat käyttää perehdyttäessään avotyöasiakkaidensa avotyöpaikkoja ja työyhteisöjä. Työvalmentajat voivat lähettää ohjauskansion sähköpostilla avotyönantajien ja työyhteisöjen luettavaksi uuden avotyösuhteen suunnitteluvaiheessa. Työvalmentajat ohjaavat ja tukevat avotyöntekijän lisäksi avotyöpaikkaa ja työyhteisöä kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamisessa työyhteisöön, perehdyttämisessä työtehtäviin ja työn tukemisessa koko avotyösuhteen ajan. Ohjauskansio on uusi työväline tämän perehdyttämistyön alkuvaiheeseen.

## 4 OHJAUSKANSIO TYÖYHTEISÖN PEREHDYTTÄJÄNÄ

### 4.1 Perehdyttämisen osapuolet produktiossa

Perehdyttämisestä puhuttaessa osapuolia on vähintään kaksi: perehdytettävä ja perehdyttäjä. Yleensä ajatellaan, että perehdytettävä on työyhteisön uusi tulokas, tässä tapauksessa avotyöntekijä, mutta perehdytettävänä ja kehitettävänä voi tulokkaan lisäksi olla koko työyhteisö tai organisaatio. Perehdyttäjänä taas voi olla organisaation, työyhteisön ja nimetyn perehdyttäjän lisäksi myös tulokas itse. (Pitkänen 2010, 57.)

Tämän produktion tuote, ohjauskansio, ei perehdytä suoraan uutta työyhteisön jäsentä eli avotyöntekijää, vaan perehdytyksen kohteena on työyhteisö, kun sen jäseneksi on tulossa erityistä tukea tarvitseva henkilö. Työyhteisöjen perehdyttäjinä toimivat työvalmentajat, joiden suullisesti annettavan tiedon ja muun materiaalin tukena ohjauskansio toimii. Ohjauskansio antaa perustiedot avotyötoiminnasta sekä perehdyttää työyhteisöä siihen, miten valmistautua kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamiseen työyhteisöön ja millaisissa tilanteissa avotyöntekijä saattaa tarvita erityistä tukea. Toisin sanoen, ohjauskansio tukee ja perehdyttää työyhteisöä avotyöntekijän perehdyttämiseen ja työn tukemiseen. Ohjauskansio sisältää tietoa hyvin yleisellä tasolla, sillä jokainen avotyöntekijä on oma persoonansa taitoineen ja haasteineen. Avotyöntekijä voi itse kertoa yksityiskohtaisemmin itsestään esimerkiksi täyttämällä tarvittaessa työvalmentajan avulla ohjauskansiosta löytyvän Minä työntekijänä -lomakkeen. Tällä tavoin myös avotyöntekijä toimii työyhteisön perehdyttäjänä.

Kukaan työntekijä ei perehdy tyhjiössä. Avotyöpaikan esimiehen tai lähiohjaajan lisäksi myös koko työyhteisöllä on merkittävä rooli tulokkaan perehdyttämisessä. Työyhteisön tehtävänä nähdään etenkin epävirallisiin normeihin ja toimintatapoihin perehdyttäminen. Kun koko työyhteisö on mukana perehdyttämisessä, edistää se myös tulokkaan sopeutumista työyhteisöön. (Pitkänen 2010, 67–68.) Ohjauskansiossa korostetaan koko työyhteisön luonnollisen tuen merkitystä.

Luonnollisella tuella tarkoitetaan kaikkea sitä tukea ja apua, jota työyhteisöjen työntekijät tyypillisesti antavat toisilleen (Pirttimaa 2011, 211).

#### 4.2 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisen päätehtävänä nähdään tiedon jakaminen ja asioiden läpikäyminen, jonka seurauksena tulokas saavuttaa uuden työn tekemiseen tarvittavat valmiudet. Perehdyttäminen on uusien asioiden oppimisen mahdollistamista, mutta pelkkä tiedon siirto ei takaa oppimista. Valmiudet voidaan nähdä saavutettavan vasta silloin, kun saatua tietopohjaa tulkitaan ja sille annetaan merkitys oman kokemuksen kautta. Perehdyttämistä ei siis tapahdu, ellei varmisteta tiedon sisäistämistä. Oppiminen käytännön kokeilemisen kautta tulisikin suunnitella osaksi perehdyttämisprosessia. (Pitkänen 2010, 38–50.) Käytännön kokeilemisen ja tekemisen merkitys korostuu kehitysvammaisten henkilöiden oppimisessa ja on merkittävä osa avotyöntekijöiden perehdyttämisprosessia. Ohjauskansiossa kerrotaan, että avotyöntekijä ja työvalmentaja voivat yhdessä tulla opettelemaan työtehtäviä avotyöpaikalle sekä harjoitella tarvittaessa esimerkiksi työpaikkakulkemista tai asiakaspalvelutilanteita. Työvalmentajat voivat antaa työyhteisöille myös ohjeita esimerkiksi selkokielisyyteen kehitysvammaisen avotyöntekijän perehdyttämistä helpottamaan.

Perehdyttämisellä pyritään erityisesti siihen, että tulokas oppii työtehtävät, omaksuu työpaikan säännöt ja toimintatavat sekä sopeutuu työyhteisöön (Pitkänen 2010, 51). Perehdytys on aina vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on auttaa tulokasta löytämään oma paikkansa uuden työyhteisön ja organisaation jäsenenä (Pitkänen 2010, 4). Perehdyttämisprosessissa tulokkaan lisäksi kehittyy laajimmillaan koko työympäristö (Kupias & Peltola 2009, 46). Ohjauskansion perehdytyksen tavoitteena on valmistella työyhteisöä erityistä tukea tarvitsevan tulokkaan vastaanottamiseen, perehdyttämiseen ja tukemiseen työssä. Yhteistyö työvalmentajan ja avotyöntekijän kanssa on täten myös työyhteisöä kehittävää.

#### 4.3 Perehdyttämisviestinnän laatu

Niina Pitkänen on tutkinut perehdyttämistä viestintäilmiönä Jyväskylän yliopistolle vuonna 2010 tekemässään Pro gradu -tutkielmassaan ”Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin”. Tutkimuksen aineisto muodostuu perehdyttämistä koskevista oppaista ja ammattikirjoista sekä perehdyttämisen asiantuntijoiden haastatteluista. (Pitkänen 2010.)

Pitkäsen (2010, 75) tutkimuksen tulokset osoittavat, että oikea-aikainen, hyödyllinen ja paikkansa pitävä laadukas tieto vaikuttaa perehdytettävän ja perehdyttäjän välisen luottamuksen rakentumiseen voimakkaammin kuin tiedon määrä. Tiedon antamisen lisäksi myös opastus lisätiedon etsintään voidaan nähdä perehdyttämisenä. Perehdytettävän on hyvä tietää mistä tai keneltä voi saada lisätietoa ja apua. (Pitkänen 2010, 41.) Ohjauskansiossa on pyritty antamaan työyhteisöille avotyösuhteen alussa tarvittava oleellinen tieto ilman pikkutarkkoihin yksityiskohtiin menemistä sekä korostettu työvalmentajan roolia tiedon antajana ja myös työyhteisöjen tukijana, jolta saa tarvittaessa apua ja lisätietoa.

#### 4.4 Räätelöity perehdyttäminen

Tiedon määrää olennaisempaa on tiedon kohdentaminen ja mukauttaminen tulokkaan mukaan. Perehdyttämisviestinnän tulisi olla joustavaa, sillä jokainen tulokas on yksilö omine kokemuksineen ja taitoineen. Tämä vaikuttaa erilaisen tiedon tarpeeseen ja annettavan tiedon hyödyllisyyteen, jolloin perehdyttämisen räätälöinnin merkitys korostuu. Tulokkaan tarpeiden tunnistaminen ja huomioon ottaminen vaatii vuorovaikutusta perehdyttäjän ja tulokkaan välillä. (Pitkänen 2010, 76.) Perehdyttämisen koordinoijan rooli korostuu räätälöidyssä perehdyttämisessä. Koordinoijalla täytyy olla kyky muokata perehdyttämisen olennaisista osa-alueista tulokkaan tarpeiden mukainen yksilöllinen perehdyttämisohjelma. (Kupias & Peltola 2009, 50.) Avotyöprosessissa perehdyttämisen koordinoijana toimii työvalmentaja. Ammatillisena hänellä on taito kartoittaa asiakkaidensa



yksilölliset tarpeet, joiden pohjalta muokataan räätälöity perehdytys sekä työtehtävät yhdessä työyhteisön kanssa. Ohjauskansio tukee tätä tehtävää.

Pitkänen kysyi haastateltaviltaan, miten tulokas voidaan ottaa mukaan työyhteisöön ja saada tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä. Keinoina nimettiin esimerkiksi työyhteisön valmistaminen tulokkaan saapumiseen. (Pitkänen 2010, 82.) Työyhteisö pääsee virittäytymään uuden työntekijän vastaanottamiseen, kun tiedottaminen hoidetaan ajoissa ja selkeästi. On myös tärkeää, että työyhteisöllä on mahdollisuus saada alustavat tiedot tulokkaasta ennen hänen saapumistaan, jotta voidaan keskustella tulevista työtehtävistä ja tarvittavista järjestelyistä. Avoimella ennakkoon tiedottamisella ja keskustelulla vältetään epätiedon aiheuttamat huhut, uhat ja pelot, jotka eivät ole hyvä lähtökohta onnistuneelle vastaanotolle ja perehdyttämiselle. (Kupias & Peltola 2009, 76–77.) Ohjauskansiossa kerrotaan, että työyhteisön on hyvä valmistautua avotyöntekijän vastaanottamiseen esimerkiksi keskustelemalla asiasta työpaikkapalaverissa ja suunnittelemalla työtehtäviä. Aikaisemmin mainitulla, ohjauskansiosta löytyvällä Minä työntekijänä -lomakkeella työyhteisö voi saada tulokkaasta ennakkoon yksilökohtaista tietoa. Tämän ja suullisesti annetun tiedon perusteella työyhteisö voi suunnitella räätälöityä perehdyttämistä sekä työtehtäviä yhdessä työvalmentajan ja avotyöntekijän kanssa.

#### 4.5 Perehdyttäminen sosiaalisen tuen näkökulmasta

Kun puhutaan perehdyttämisestä sosiaalisen tuen näkökulmasta, on keskiössä tulokkaan hyvinvointi uudessa työyhteisössä. Tällöin työtehtäviin ja niiden opimiseen liittyvä tuki nähdään erityisen merkityksellisenä, mutta tulokas saattaa tarvita tukea myös esimerkiksi työyhteisöön liittymisessä sekä vahvistusta oman tärkeyden kokemusten saamiseksi. (Pitkänen 2010, 45–46.) Tutustuminen ja sopeutuminen uuteen työhön, työyhteisöön, sääntöihin ja tapoihin on uudelle tulokkaalle hyvin stressaava ja epävarmuutta aiheuttava tilanne. Perehdytyksen voidaan nähdä tukevan tulokkaan selviytymistä tästä stressaavasta tilanteesta kohti pystyvyyden tunnetta. (Pitkänen 2010, 48.) Ennakkoon voidaan miettiä,

miten kukin työyhteisön jäsen tai työyhteisö yhdessä voi helpottaa tulokkaan työn alkua. Joissakin työyhteisöissä voi olla tarpeen puhua myös syrjinnän kielävästä yhdenvertaisuuslaista ennaltaehkäisevässä mielessä. (Kupias & Peltola 2009, 77.)

Myös perehdyttäjät tarvitsevat tiedollista tukea perehdyttämistyölleen. Tiedon on oltava tukea tarvitsevan tulokkaan tilanteen kannalta konkreettisesti merkityksellistä. Perehdyttäjille annettava tiedollinen tuki voi olla suoran kertomisen tai erilaisten perehdyttämismateriaalien muodossa koottuna tietona. (Pitkänen 2010, 47–48.) Ohjauskansio on koottua tietoa, jota työvalmentaja voi käyttää perehdyttäessään työyhteisöä. Kansio toimii työyhteisön tukena myös tarjoten esimerkiksi konkreettisia malliesimerkkejä työpäivien suunnitteluun.

#### 4.6 Perehdyttäminen koko työyhteisön kehittymisenä

Tarkasteltaessa perehdyttämistä laajempana ilmiönä voidaan se nähdä myös vastaanottavan työympäristön oppimisena ja kehittymisenä. Sen mahdollistaminen vaatii osapuolten välistä vuorovaikutusta, jolla tavoitellaan molempien osapuolten oppimista, kehittymistä ja yhteistyön rakentumista. (Pitkänen 2010, 55–56.) Tämä tuli hyvin ilmi myös lähiohjaajien haastatteluissa. He kertoivat, että ovat oppineet ja kehittyneet omassa roolissaan löytämään avotyöntekijän tarpeita vastaavia tukemisen ja ohjaamisen taitoja tutustuttuaan avotyöntekijään kunnolla. Ohjauskansiossa myös kerrotaan työvalmentajien opastavan lähiohjaajia ja muuta työyhteisöä esimerkiksi selkeän kommunikoinnin käyttämisessä. Perehdyttäminen voi näin tarjota organisaatiolle ja työyhteisölle mahdollisuuden oppia uudenlaisia tapoja monimuotoisuuden kohtaamiseen myös asiakaskunnassaan (Kupias & Peltola 2009, 99).

## 5 PRODUKTION SUUNNITTELU JA HAASTATTELUT

### 5.1 Työskentelyprosessin suunnittelu

Produktion suunnittelu käynnistyi maaliskuun alussa 2015, kun kävin keskustelemassa Porin perusturvan vammaispalvelutoimistolla tulevasta työharjoittelustani ja mahdollisista opinnäytetyön aiheista. Työvalmentajilta tuli idea ohjauskansioista, joka olisi koottu tietopaketti avotyöprosessista ja jolla perehdytettäisiin avotyöntekijöiden työyhteisöjä kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamiseen ja tukemiseen työpaikalla. Aikaisemmin työyhteisöjen perehdytys on ollut työvalmentajilta saatua suullista tietoa sekä erillisiä avotyötoiminnan esitteitä ja malleja.

Ohjauskansio suunniteltiin toteutettavaksi lähiohjaajien ja avotyöntekijöiden teemahaastatteluiden sekä työvalmentajilta saatavan tiedon pohjalta. Kansio toteutettaisiin sähköisenä, jotta se olisi helposti muokattavissa ja lähetettävissä sähköpostilla avotyöpaikoille. Esitin opinnäytetyön suunnitelman seminaarissa toukokuun lopulla 2015. Tutkimuslupaa varten laadin elokuussa 2015 opinnäytetyön suunnitelman lisäksi vielä haastattelukysymykset. Tutkimusluvan sain Porin perusturvan sosiaali- ja perhepalveluiden johtajalta syyskuussa 2015.

### 5.2 Avotyöntekijöiden ja lähiohjaajien haastatteluiden toteutus ja analysointi

Saatuani tutkimusluvan olin yhteydessä työvalmentajiin sopivien haastateltavien avotyöntekijöiden ja lähiohjaajien saamiseksi. Koska ohjauskansio on suunnattu työyhteisöille, pidin oleellisena kartoittaa työyhteisöjen kokemuksia avotyöprosessista ja kehitysvammaisten avotyöntekijöiden työn tukemisesta. Jotta tulokset olisivat luotettavia, näin tärkeänä saada kuuluviin myös avotyöasiakkaiden mielipiteen siitä, mitä he pitävät hyvinä käytäntöinä avotyöprosessissa sekä osallistaa heidät itseään koskevan toiminnan kehittämiseen. Pyysin työvalmentajia valitsemaan haastateltaviksi avotyöntekijöiksi viisi eri ikäistä naista ja mies-

tä, jotka ovat avotyössä erilaisissa tehtävissä. Kriteerinä oli myös, että haastateltavat avotyöasiakkaat pystyisivät kommunikoimaan hyvin ryhmässä, sillä heidän haastattelunsa toteutettaisiin ryhmähaastatteluna. Haastateltaviksi lähiohjaajiksi työvalmentajat ehdottivat näiden valittujen avotyöntekijöiden omia lähiohjaajia. Lähiohjaajien haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Lähetin kutsut (Liite 1) kaikille haastateltaville työvalmentajien kautta lokakuussa 2015.

Avotyöntekijöiden ryhmähaastattelu järjestettiin vammaispalvelutoimiston neuvottelutilassa 21.10.2015. Haastatteluun osallistui viidestä kutsutusta neljä avotyöntekijää ja minä haastattelijana. Lähiohjaajien haastattelut tein lokajoulukuussa 2015 kunkin lähiohjaajan työpaikalla. Yksilöhaastatteluja oli yhteensä viisi. Kaikki haastateltavat allekirjoittivat nauhoitettavaan haastatteluun suostumuksen (Liite 2), jolla sitouduin käyttämään haastattelussa saatuja tietoja vain opinnäytetyön tarpeisiin ja hävittämään aineiston opinnäytetyön valmistuttua.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla eli teemahaastatteluilla. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin ja sopii menetelmäksi, kun halutaan selvittää ihmisten kokemuksia. Vastauksia ei ole sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.) Haastattelukysymykset ovat raportin liitteenä (Liite 3). Teemahaastatteluilla kerätyn tutkimusaineiston analyysin toteutin loppuvuodesta 2015 aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Tallennetut haastattelut litteroin valikoiden teema-alueiden mukaisesti ja saamiani vastauksia hyödynsin ohjauskansion materiaalin tuottamisessa.

### 5.3 Haastatteluiden tulokset

Lähiohjaajien yksilöhaastatteluilla kartoitin heidän kokemuksiaan avotyöprosessista, omasta roolistaan lähiohjaajana ja avotyöntekijän työn tukemisesta. Tarkoituksena oli selvittää työyhteisön perehdytyksen tarvetta sekä menetelmiä kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamiseen ja tukemiseen. Lisäksi ky-

syin mitä lähiohjaajat tietävät tuetun työllistymisen mahdollisuudesta. Avotyöntekijöiden ryhmähaastattelulla kartoitin heidän kokemuksiaan siitä, millaisen tuen he kokevat parhaaksi ja miten työyhteisö on ottanut heidät vastaan. Haastatteluilla hankkimaani aineistoa käsittelin niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys tai työpaikka ole tunnistettavissa.

### 5.3.1 Avotyöntekijästä ennakoon saatava tieto

Kaikki haastateltavat lähiohjaajat olivat yhtä mieltä siitä, että koko työyhteisön olisi hyvä tietää minkälainen henkilö työpaikalle on tulossa. Työtehtävien suunnittelemista varten on tärkeää tietää avotyöntekijän valmiudet ja kyky suoriutua erilaisista työtehtävistä. Yksi haastateltavista korosti, että pelkkä tieto diagnoosista voi aiheuttaa turhia ennakkoasenteita, sillä diagnoosit ovat yleistäviä ja kaikki ihmiset ovat kuitenkin omia persooniaan niin motorisilta kuin sosiaalisiltakin taidoiltaan. Diagnoosin sijaan onkin tärkeämpää tietää mitä taitoja ja rajoitteita on kyseisellä työpaikalle tulevalla avotyöntekijällä.

Työn tekemiseen liittyvien taitojen lisäksi on hyvä informoida työyhteisöä myös avotyöntekijän sosiaalisista taidoista, mikäli niihin liittyy joitakin erityispiirteitä. Eräs haastatelluista totesi, että yhteistyö työyhteisössä lähtee sujumaan paremmin ja vältetään turhilta ristiriitatilanteilta, kun avotyöntekijän kanssa tekemisissä olevat osaavat ottaa hänet vastaan sellaisena kuin hän on. Haastatellut avotyöntekijät toivoivat, että työyhteisössä tiedettäisiin ennakoon mikä on avotyöntekijä ja osattaisiin suhtautua avoimesti tulijaan.

### 5.3.2 Valmistautuminen avotyöntekijän vastaanottamiseen

Haastateltavat lähiohjaajat olivat yksimielisiä siitä, että työyhteisöä on hyvä informoida avotyöntekijästä esimerkiksi työpaikkapalaverissa. Työyhteisö valitsee keskuudestaan avotyöntekijän lähiohjaajan ja tarvittaessa päättää ketkä muut osallistuvat ohjaukseen. Mikäli työyhteisössä nousee ennakkoluuloja, on ne hy-

vä käydä läpi. Työyhteisön koosta riippuen voidaan yhdessä suunnitella ennakoon saadun tiedon perusteella avotyöntekijän työtehtävät. Eräs lähiohjaajista totesi, että on parempi aloittaa helpommista tehtävistä ja lisätä vaatavuustasoa vasta kun nähdään, miten avotyöntekijä selviytyy. Näin avotyöntekijä ei turhaan heti aluksi lannistu liian vaikeista tehtävistä. Työvalmentajan apua voi tarvittaessa pyytää tehtävien suunnitteluun. Lähiohjaajat pitivät hyvänä käytäntönä sitä, että avotyöntekijä tulee työvalmentajan kanssa tutustumaan työyhteisöön ja työpaikkaan, jolloin voidaan käydä läpi käytännön asioita kuten tulevat työtehtävät, työpaikan säännöt, työmatkakulkeminen ja mahdollisen salassapitovelvollisuuden merkitys.

Erään haastatellun lähiohjaajan mielestä työyhteisölle on hyvä myös korostaa, että avotyöntekijä ei ole siinä mielessä rinnastettavissa palkkatyöntekijään, että häneltä ei pidä vaatia samaa tuottavuutta kuin muilta työntekijöiltä. Yksi lähiohjaajista sanoi, että työyhteisön on tärkeä ymmärtää, että avotyöntekijän työtehtävissä voidaan mahdollisuuksien mukaan joustaa ja niitä voidaan tarpeen vaatiessa mukauttaa. Hänen mielestään on kuitenkin hyvä, että työyhteisö tietää mitä avotyöntekijän työtehtäviin kuuluu ja mitä ei kuulu. Tarvittaessa sovitaan myös kuka työtehtäviä voi muuttaa.

### 5.3.3 Lähiohjaajan tehtävät ja haasteet ohjauksessa

Haastateltujen lähiohjaajien roolit vaihtelivat avotyöntekijän ja työpaikan tarpeiden mukaan. Toisissa paikoissa lähiohjaaja on esimiestehtävissä ja hänen tehtävänäään lähiohjaajana on vain toimia yhteyshenkilönä työvalmentajaan ja osallistua työvalmentajan, avotyöntekijän ja lähiohjaajan välisiin palavereihin. Muuten lähiohjaaja ei välttämättä ole päivittäisissä tekemisissä avotyöntekijän kanssa vaan työyhteisössä on muita luottohenkilöitä, jotka tarvittaessa ohjaavat ja auttavat avotyöntekijää. Joissain paikoissa taas yhteyshenkilönä toimimisen lisäksi lähiohjaaja tekee itse samoja töitä avotyöntekijän ja muun lähityöyhteisön kanssa, joten hän on koko ajan tekemisissä avotyöntekijän kanssa. Tehtäviin kuuluu avotyöntekijän opastamista, neuvontaa, perehdyttämistä uusiin töihin

sekä työpaikan poikkeuksista ja muista asioista informointi. Myös viikkojärjestyksen laatiminen tarpeen mukaan kuuluu muutaman haastatellun lähiohjaajan tehtäviin joko kahden kesken avotyöntekijän kanssa tai työvalmentajan tuella.

Avotyöpaikat vaihtelevat sekä fyysiseltä että henkisesti rasitukseltaan ja joillakin työpaikoilla voi tulla tilanteita, jolloin avotyöntekijä saattaa kaivata henkistä tukea. Eräs lähiohjaajista kertoi, että hänen tehtävänä on myös olla tukena, mikäli avotyöntekijää mietityttää jokin työpaikalla sattunut asia. Työvalmentajaan on kuitenkin hyvä ottaa yhteyttä, mikäli lähiohjaajasta vaikuttaa siltä, että omat keinot asioiden selvittämiseen eivät riitä.

Lähiohjaajana toimimisen haasteet riippuvat sekä avotyöntekijän että lähiohjaajana toimivan henkilön ominaisuuksista. Jokainen haastateltu lähiohjaaja antoi kysymykseen lähiohjaajana toimimisen haasteista erilaisen vastauksen. Haasteiksi koettiin esimerkiksi rakentavan ja suoran palautteen antaminen heti tilanteen ollessa ajankohtainen ja toisessa paikassa taas erittäin hienovaraisen palautteen antaminen. Uusien työtehtävien ja työtapojen opettaminen saattaa joskus olla haastavaa, mutta kannattaa muistaa, että niihin voi pyytää työvalmentajan apua. Iän myötä avotyöntekijän työkyky saattaa laskea ja sopivien työtehtävien löytäminen tällaisessa tilanteessa tuntui eräästä haastatellusta lähiohjaajasta haastavalta. Tämä työyhteisö ymmärtää kuitenkin työssä ja työpaikalla käynnin merkityksen avotyöntekijälle ja haluaa edelleen tarjota siihen mahdollisuuden. Eräs haastatelluista lähiohjaajista kertoi, että hän tarvitsee taitoja, joita tavallisesti työyhteisön ohjauksessa ei tarvita, kuten hienovaraisen johdattelun taito. Haastatteluissa tuli myös esiin, että kun oppii tuntemaan avotyöntekijän, tietää millaisia haasteita jotkut tilanteet saattavat aiheuttaa ja osaa varautua niihin jo ennakolta. Tällaisessa vuorovaikutuksessa molemmat osapuolet voivat oppia ja kehittyä.

Haastatelluille lähiohjaajille tuettu työllistyminen ei ollut kovinkaan tuttua. Eräs haastatelluista oli heti kiinnostunut tuetun työllistymisen mahdollisuudesta, sillä työyhteisössä oli mietitty, miten avotyöntekijä voisi ansaita työstään enemmän. Haastatteluissa ei kuitenkaan tullut ilmi kuinka hyvin avotyönantajat ovat perillä

tuetun työllistymisen mahdollisuudesta, sillä lähiohjaajat ovat harvoin itse työnantajia. Työnantajien tiedon lisääminen asiasta onkin oleellisempaa, sillä he tekevät päätökset uusien ihmisten palkkaamisesta.

#### 5.3.4 Keinot avotyöntekijän työn tukemiseksi ja työvalmentajan roolin merkitys

Työn tukemisen keinot ovat aina yksilö- ja työpaikkakohtaisia. Haastatteluissa esiin tulleet keinot työn tukemiseksi vaihtelevat kannustuksesta tarkkoihin aika-  
tauluihin. Muutamille haastateltujen lähiohjaajien ohjaamille avotyöntekijöille suunnitellaan viikkolistat, joita tarpeen mukaan muokataan. Erään avotyöntekijän aikataulu on hyvinkin tarkka ja rutiininomainen, jotta työt sujuisivat luontevasti. Avotyöntekijällä saattaa olla myös esimerkiksi erilaisia tarkistus- ja muistilistoja tai vaikka työajanseurantalomakkeita, jos ne on työn sujuvuuden kannalta todettu hyödyllisiksi. Avotyöntekijät kertoivat ryhmähaastattelussa, että aluksi he totta kai tarvitsivat enemmän työkavereiden apua työtehtävien opetteluvaiheessa. Työtehtävät on kuitenkin heidän mukaansa mukautettu työvalmentajan kanssa niin, että apua tarvitaan mahdollisimman vähän.

Muutama lähiohjaaja kertoi, että on tärkeää tiedottaa muutoksista ajoissa, jotta avotyöntekijä pystyy valmistautumaan ja muutokseen liittyvistä asioista ehditään keskustella etukäteen. Osa avotyöntekijöistä ei haastateltujen lähiohjaajien mukaan tarvitse sen kummempia keinoja työnsä tukemiseen kuin luonnollisen työyhteisön tuen ja kannustuksen.

Työvalmentajan tuen tarve riippuu monista eri tekijöistä. Alussa tukea tarvitaan luonnollisesti enemmän, mutta joskus tuen tarve saattaa myöhemminkin erilaisissa ongelmatilanteissa väliaikaisesti kasvaa. Haastateltujen lähiohjaajien mukaan työvalmentajan tukea on tarvittu esimerkiksi työtehtävien mukauttamisessa, työjärjestysten tekemisessä ja yhteisten pelisääntöjen tarkastamisessa. Tuki on heidän mielestään ollut riittävää ja yhteistyö on sujunut hyvin. Avotyöntekijöiden haastattelussa nousi esiin toive, että työvalmentaja ja lähiohjaaja pysyisi-



vät pitkään samana, ettei tarvitse aina selittää kaikkia asioita uudelleen uusille ihmisille.

### 5.3.5 Avotyöntekijä työyhteisön jäsenenä

Haastatellut lähiohjaajat kertoivat, että avotyöntekijän neuvominen ja tukeminen ovat koko työyhteisön tehtäviä. Yksi lähiohjaajista tarkensi kuitenkin, että mikäli työtehtäviin tulee muutoksia tai täytyy ottaa puheeksi ongelmatilanteita, on se aina hänen tehtävänsä lähiohjaajana. Monet totesivat, että avotyöntekijät ovat niin luonteva osa työyhteisöä, että myös heidän tukemisensa on luonnollista työkavereiden tukea toisilleen. Avotyöntekijät kertoivat haastattelussa, että koko työyhteisö on heidän tukenaan, ei vain lähiohjaaja. Eräs haastatelluista kertoi, että hänen lähellään on työpisteellä aina joku, joka voi auttaa hankalissa työvaiheissa.

Suurin osa avotyöntekijöistä on haastattelujen mukaan tekemisissä työkavereiden kanssa työn tekemisen aikana, tauoilla sekä vapaa-aikana virkistystoiminnassa ja työyhteisön juhlissa. Yhdessä työpaikassa vaitiolovelvollisuus asettaa rajoituksia osallistumiselle, mikäli tilanteissa käsitellään arkaluontoisia asioita, joiden ei haluta menevän työyhteisön ulkopuolelle.

Lähiohjaajien haastatteluissa tärkeimmiksi avotyösuhteen onnistumisen kriteereiksi nousivat työpaikan avoin ilmapiiri, työpaikan ja avotyöntekijän realistiset tavoitteet sekä avotyöntekijän oma motivaatio. Onnistuneen avotyösuhteen tekijöiksi määriteltiin myös voimavaroihin suhteutetut työtehtävät, avotyöntekijän tekemän työn arvostus työyhteisössä sekä avotyöntekijän asema tasa-arvoisena työyhteisön jäsenenä. Kysyttäessä avotyöntekijöiltä avotyöpaikkojen parhaita puolia, tuli vastauksina muun muassa hyvä mieli työn tekemisestä, työkaverit ja ”päivät menee tosi nopeesti, kun on hauskaa”.

## 6 OHJAUSKANSION SISÄLLÖN TOTEUTUS HAASTATTELUIDEN JA TYÖVALMENTAJILTA SAADUN TIEDON POHJALTA

Haastatteluiden analysoinnin jälkeen, tammikuussa 2016, aloin työstää sisältöä ohjauskansioon. Haastattelumateriaalista ohjauskansioon syntyivät luvut Ennakkoon saatava tieto avotyöntekijästä, Työyhteisön valmistautuminen avotyöntekijän vastaanottamiseen sekä Avotyöntekijän työn tukeminen. Luvuissa haastattelumateriaalia täydentää työvalmentajilta saatu tieto, jonka pohjalta kirjoitin myös muut ohjauskansion luvut. Näissä luvuissa käsitellään Porin perusturvakeskukseen vammaispalveluiden avotyötoiminnan prosessia ja käytäntöjä, työvalmentajan ja lähiohjaajan roolia sekä tuettua työtä.

Toinen työvalmentajista suoritti työvalmentajan erikoisammattitutkinnon ja teki syksyllä 2015 osana opintojaan avotyötoiminnan esitteen, jonka päätimme sisällyttää ohjauskansion liitteisiin. Liitteistä löytyy myös opinnäytetyön prosessin aikana ideoitu Minä työntekijänä -esittelylomake. Esittelylomake päätettiin toteuttaa, jotta avotyöntekijät ja tuetusti työllistyneet voivat omin sanoin antaa itsestään ennakkotietoa tulevalle työyhteisölle. Aikaisemmin työvalmentajat ovat kertoneet avotyöntekijöistä ja tuetusti työllistyneistä työyhteisöille asiakkaiden luvalla. Esittelylomakkeella saadaan osallistettua myös asiakkaat työyhteisöjen perehdyttämiseen. Ohjauskansion liitteenä on lisäksi mallina yksi päivä avotyöntekijän viikkolistasta sekä malli työtehtävälistasta. Mallit ovat todellisia käytössä olevia listoja, joista on poistettu kaikki avotyöpaikkaan tai avotyöntekijään viittaavat tekstit. Lopuksi liitteinä ovat vielä työvalmentajan kirjoittamat Avotyötoiminnan toimintakertomus 2015 sekä Avotyötoiminnan toimintasuunnitelma 2016. Näitä ei kuitenkaan ole ohjauskansion liitteenä tässä raportissa, sillä ne sisältävät tietoja, jotka on helppo yhdistää tiettyihin henkilöihin. Ohjauskansio on tämän raportin liitteenä (Liite 6).

## 7 OHJAUSKANSION ARVIOINTI

### 7.1 Palautekysely haastatelluille lähiohjaajille ja sen tulokset

Ohjauskansion ensimmäinen versio oli valmiina helmikuussa 2016. Ennen haastateltujen lähiohjaajien palautekyselyä olin muokannut ohjauskansiota työvalmentajien ja työ- ja päivätoimintojen johtavan ohjaajan kommenttien perusteella. Helmikuun lopulla sain hyväksynnän lähettää ohjauskansion saatekirjeen (Liite 4) ja palautekyselyn (Liite 5) kera haastattelemilleni lähiohjaajille. Lähetin nämä kirjeellä, johon olin laittanut mukaan postimerkillä varustetun palautuskuoren. Päädyin tähän ratkaisuun, jotta lähiohjaajilla olisi mahdollisuus vastata palautekyselyyn nimettömästi. Nimettömänä vastaaminen saattaa helpottaa kritiikin antamista. Pyysin palautteita 15.3.2016 mennessä.

Viidestä lähiohjaajasta neljä vastasi palautekyselyyn. Vastaajien mielestä ohjauskansion teksti oli johdonmukaista, helposti luettavaa, ymmärrettävää ja selkeää. Positiivista palautetta annettiin kuvaavista otsikoista, tarpeeksi isosta fontista ja siitä, että tekstiä ei ole liian paljon. Vastaajat eivät poistaisi kansiota mitään ja heidän mielestään siitä löytyi kaikki oleellinen. Kuten aikaisemmin tässä raportissa todettiin, on oikea-aikainen, hyödyllinen ja paikkansa pitävä laadukas tieto tärkeämpää kuin tiedon määrä (Pitkänen 2010, 75). Vastanneet lähiohjaajat ajattelivat kansion olevan hyödyllinen etenkin niille työyhteisöille, jotka toimivat ensimmäistä kertaa kehitysvammaisten avotyöntekijöiden kanssa. Yhdelle vastaajista uutena tietona tuli se, miten henkilö hakeutuu avotyöhön. Muille vastaajille ohjauskansiossa ei ollut uutta tietoa. Vastaajat pitivät hyvinä ja tarpeellisina Minä työntekijänä -esittelylomakkeen kysymyksiä, joiden perusteella voi muodostaa avotyöntekijästä jonkinlaisen ensivaikutelman. Hyvänä pidettiin myös sitä, että työntekijä pohtii itse omia ominaisuuksiaan vastaamalla lomakkeeseen. Tämä ja koko ohjauskansio tukee sitä näkökulmaa, että perehdyttäjänä voi olla myös tulokas itse ja perehdyttäminen voi olla molemmin puolista oppimista ja kehittymistä, joka mahdollistetaan osapuolten välisellä vuorovaikutuk-

sella. (Pitkänen 2010, 55–57.) Palautteissa ei annettu korjausehdotuksia tai negatiivista kritiikkiä, joten ohjauskansiota ei tarvinnut enää muokata.

## 7.2 Ohjauskansion luovutus työvalmentajille ja saatu palaute

Luovutin ohjauskansion työvalmentajille 15.3.2016. Toinen työvalmentajista jäi juuri samana päivänä pitkälle lomalle, joten pyysin arviointia ja palautetta vain toiselta työvalmentajista. Hänen mielestään ohjauskansio oli kaikin puolin selkeä ja hyvä, asiat olivat tiivistetty ja jäsennelty hyvin ja niiden järjestys oli looginen. Hän näki kansion roolina perehdytyksen ja sitä koskevien keskusteluiden ohjaamisen loogisesti eteenpäin. Hän oli aikaisemmin tehnyt muistilistan asioista, jotka perehdytysvaiheessa täytyy käydä työnantajan kanssa läpi. Ohjauskansio oli hänen mielestään laajempi ja parempi pohja keskusteluille. Sen avulla kaikki tärkeät asiat tulee käsiteltyä minkään asian unohtumatta. Hänen mielestään kansio on takuulla hyödyllinen varsinkin työyhteisöille, joissa ei aikaisemmin ole ollut avotyöntekijää. Työvalmentaja oli ehtinyt jo testata Minä työntekijänä -lomaketta ja piti sitä hyvin ymmärrettävänä. Lomake tehtiin täytettäväksi avotyösuhteen alkaessa, mutta työvalmentaja koki sen hyödyllisenä pohjana myös seurantapalaveriinkin. Hän toivoi lomakkeeseen lisäkysymystä liittyen toisten ihmisten huomioon ottamiseen työpaikalla. Muotoilin kysymyksen ja lisäsin sen ohjauskansion liitteenä olevaan Minä työntekijänä -lomakkeeseen.

## 8 POHDINTA

Ohjauskansio ei vielä ole ehtinyt kokonaisuudessaan testattavaksi, sillä uusia työyhteisöjä ei sen valmistumisen jälkeen ole ollut perehdytettävänä. Saadun palautteen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että ohjauskansio tulee palvelemaan hyvin tavoitettaan avotyöntekijöiden työyhteisöjen alkuperehdyttäjänä. Minä työntekijänä -lomake on testausten ja palautteen perusteella jo todettu toimivaksi myös muissa kuin alkuperehdytystilanteissa.

Produktion toteuttaminen oli mielestäni antoisaa suunnittelusta raportin kirjoittamiseen. Se sisälsi monta vaihetta, mutta mitään suurempia ongelmia ei toteutuksen aikana ilmennyt, joten työn tekeminen eteni hyvin. Tosin alun perin tarkoituksena oli selvittää ja sisällyttää ohjauskansioon myös kehitysvammaisten tuetun työllistymisen prosessi. Se on kuitenkin Porissa vielä niin uusi palvelu, että prosessin selvittäminen osoittautui hankalaksi. Päätin, että en käytä aikaani siihen, mutta Porin kaupungin kehitysvammaisten tuetun työllistymisen prosessin selkeyttämisessä voisi olla jatkokehittämisen ja opinnäytetyön aihetta. Tärkeää itselleni on, että ohjauskansiossa on nyt mainittu tuettu työ, niin että se tulee terminä ja mahdollisuutena tutuksi kaikille uusille avotyönantajille. Kun tuetun työn prosessi tulee Porissa selkeäksi, voidaan se sisällyttää ohjauskansioon. Tuetulle työllistymiselle voidaan tehdä myös erillinen kansio, jossa voidaan käyttää nyt valmistuneen ohjauskansion materiaaleja suurimmalta osin pienillä muokkauksilla.

Lähiohjaajien haastattelut ja avotyöntekijöiden ryhmähaastattelu sujuivat hyvin, mutta olin havaitsevinani avotyöntekijöiden haastattelussa pientä varautuneisuutta, joka johtui ryhmätilanteesta. Ryhmässä on aina erilainen keskusteluympäristö kuin kahden kesken keskusteltaessa, ja vaikka avotyöntekijät olivat tavanneet toisiaan aiemminkin, olivat haastatteluvastaukset apukysymyksistä huolimatta hyvin lyhyitä. Yksilöhaastatteluilla olisin saanut yksityiskohtaisempia vastauksia, mutta ryhmähaastattelun aineisto oli kuitenkin opinnäytetyöhöni riittävä.

Ohjauskansiota ideoidessani ja suunnitellessani mietin minkälaista tietoa ja kuinka paljon on tarpeen kertoa kehitysvammaisuudesta yleisesti työnantajille ja työyhteisöille. Aluksi suunnittelin kirjoittavani ohjauskansioon kehitysvammaisuudesta paljon enemmän, ehkä jopa oman luvun, mutta produktion aikana mieleni muuttui. Kehitysvammaisuus ei saa olla ihmistä määrittävä käsite ja siitä on vaikea puhua yleisesti niin, ettei se olisi leimaavaa. Kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisten työn tekemiseen vaikuttavien ongelmien liian yksityiskohmainen luetteleminen aiheuttaisi vain turhia ennakkoluuloja ja vääristynyttä mielikuvaa. Myös positiivinen yleistys kehitysvammaisista työntekijöinä määrittää ihmistä kehitysvammaisuuden kautta. Diagnoosi on vain taustalla vaikuttava ominaisuus, etusijalla tulee olla henkilön itse omana persoonanaan. Tämän vuoksi haasteista puhuminen on jätetty ohjauskansiossa mahdollisimman vähäiseksi. Avotyöntekijän työn tukeminen -luvussa kerrotaan, että työn tukemisen tarve on aina yksilö- ja työpaikkakohtaista. Luvussa annetaan hyvin yleisellä tasolla kolme esimerkkiä siitä, mihin avotyöntekijän haasteet voivat liittyä ja miten häntä voi tukea näissä tilanteissa. Minä työntekijänä -lomakkeen avulla sekä tutustumiskäynneillä avotyöntekijä voi antaa itsestään yksilökohtaisempaa tietoa.

Avotyön perinne on muuttumassa sekä lainsäädännöllisistä että asenneympäristöllisistä syistä. Kehitysvammaliiton ajankohtainen Palkkaa mut –kampanja tuo näkyvyyttä asialle ja saa toivottavasti aikaan asenneilmapiirin muutoksia. Moni yritys on myös alkanut kiinnittää enemmän huomiota yhteiskuntavastuun kantamiseen ja tämä näyttäytyy heidän toiminnassaan esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamisena. Toivottavasti laki- ja asennemuutokset johtavat siihen, että kehitysvammaiset henkilöt työllistyvät jatkossa useammin palkkatöihin. Se vaatii valtakunnallisen kampanjoinnin lisäksi paljon myös paikallistason työtä ja resursseja. Yhtenä opinnäytetyön aiheena Porin alueella voisikin olla tuetun työn prosessin selvittämisen jälkeen tuetun työllistymisen kampanjan suunnittelu paikallisille yrityksille. Tämän voisivat toteuttaa yhteistyössä esimerkiksi sosiaalialan ja viestintäalan opiskelijat.

## LÄHTEET

- Ahlstén, Marika; Mäenpää, Marita; Nikula, Lea; Pajunen, Tapio; Seppälä, Heikki; Vuorenmaa, Kari & Österlund, Kerstin 2008. Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 -hankkeiden loppuraportti. Nuorten Ystävät, Förbundet De Utvecklingsstörda Vål, Kehitysvammaisten Tukiliitto, Kehitysvammaliitto. Viitattu 16.5.2015.  
[http://www.kvtl.fi/media/Tyo/tyolla\\_osallisuutta\\_loppuraportti\\_nettil.pdf](http://www.kvtl.fi/media/Tyo/tyolla_osallisuutta_loppuraportti_nettil.pdf).
- Ala-Kauhaluoma, Mika; Harkko, Jaakko; Klem, Simo & Vesala, Hannu T. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Viitattu 24.3.2016.  
[http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien\\_kokemuksia\\_kehitysvammaisista\\_tyontekijoista.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf).
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisuna: [www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/.../C\\_17\\_ISBN\\_9789524930994.pdf](http://www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/.../C_17_ISBN_9789524930994.pdf)
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Kaski, Markus; Manninen, Anja; Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehitysvammaliitto 2013. Palkkatuki. Viitattu 2.3.2016.  
<http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/aikaisemmat-kehittamishankkeet/monenlaisia-tuloksentehtajia/tyonantajalle/palkkatuki/>.
- Kehitysvammaliitto 2016. Palkkaa mut -kampanja. Viitattu 24.3.2016.  
<http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/palkkaamut/>
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry i.a. Avotyön ja palkkatyön erot. Viitattu 2.3.2016.  
[www.kvtl.fi/media/Tiedotteet/.../Avotyön\\_ja\\_palkkatyön\\_erot.doc](http://www.kvtl.fi/media/Tiedotteet/.../Avotyön_ja_palkkatyön_erot.doc).

- Keino, Esa 2012. Onnistunut työllistyminen erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kuvaamana. Metropolia ammattikorkeakoulu. Kuntoutuksen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 19.4.2015. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49489/Opinnaytetyo%20Esa%20Keino.pdf?sequence=1>.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.
- Pirttimaa, Raija 2011. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Teoksessa Tarja Ladonlahti & Raija Pirttimaa (toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Palmenia-sarja. Helsinki: Gaudeamus, 201–219.
- Pitkänen, Niina 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Puheviestinnän Pro gradu –tutkielma. Viitattu 12.11.2015. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1>.
- Porin kaupunki 2015. Porin perusturvakeskuksen vammaispalveluiden avotyötoiminta. Luento Työllistymisillassa Sataedu Ulvilassa 16.4.2015. Luentomateriaali opinnäytetyön tekijän hallussa.
- Saari, Juha & Varanka, Marjatta 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Opas työnantajille ja työyhteisöille. Helsinki: VATES-säätiö. Verkkojulkaisuna: [http://www.vates.fi/media/julkaisut\\_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf).
- STM 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.5.2015. <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1893242>.
- Vilkkä, Hanna & Airaksinen, Tiina 2009. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.





9.10.2015

Hyvä avotyöntekijän lähiohjaaja,

Olen sosionomiopiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin yksiköstä. Teen opinnäytetyönäni ohjauskansiota työyhteisön perehdyttämiseksi kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamiseen työpaikalle ja työssä tukemiseen. Tiedonkeruuta varten haastattelen aiheesta sekä avotyöntekijöitä että heidän lähiohjaajiaan.

Olen kutsunut työpaikkanne avotyöntekijän pieneen ryhmähaastatteluun ja kutsun nyt myös teidät lähiohjaajat yksilöhaastatteluihin antamaan arvokasta tietoa työpaikkojen näkökulmasta ja kokemuksistanne avotyöntekijän ohjaamisesta ja tukemisesta.

Noin tunnin kestävä haastattelu voidaan toteuttaa joko työpaikallasi tai Diakonia-ammattikorkeakoulun tiloissa. Sinulla on halutessasi mahdollisuus tutustua haastattelukysymyksiin etukäteen. Haastattelumateriaali käsitellään luottamuksellisesti, eikä henkilöitä tai organisaatioita voida tunnistaa opinnäytetyöstä. Kaikki haastattelut nauhoitetaan ja haastattelumateriaali hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Ohjauskansio valmistuu keväällä 2016. Haastattelut tehdään vuoden 2015 loppuun mennessä.

Toivon, että ilmoitat mahdollisuudestasi osallistua haastatteluun sekä ehdotusta haastatteluajankohdasta lokakuun loppuun mennessä joko puhelimitse numeroon xxxxxxxxx tai sähköpostilla osoitteeseen tiina.tiainen@student.diak.fi.

Ystävällisin terveisin,

Tiina Tiainen



9.10.2015

Hyvä avotyöntekijä,

Olen Tiina Tiainen ja opiskelen sosionomiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä, joka on ohjauskansio avotyöpaikoille. Ohjauskansioon tulee työyhteisöille ja lähiohjaajille tietoa siitä, miten ohjata ja tukea avotyöntekijää avotyöpaikassa.

Kansiota varten kerään tietoa myös haastattelulla. Järjestän avotyöntekijöille viiden hengen ryhmähaastattelun. Ryhmähaastattelussa keskustellaan yhdessä avutyöhön liittyvistä aiheista. Toivon, että voisit olla yksi ryhmähaastatteluun osallistujista. Haastattelusta saan tärkeää tietoa avotyöntekijöiden kokemuksista omasta työstään.

Haastattelu järjestetään vammaispalvelutoimistolla, osoitteessa Otavankatu 3 keskiviikkona 21.10.2015 klo 15.00 - 16.30

Haastattelusta saadut vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä henkilöitä voi tunnistaa opinnäytetyöstä. Haastattelu nauhoitetaan ja haastattelumateriaali hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Toivon, että ilmoittaudut haastatteluun joko työvalmentajallesi tai minulle numeroon xxxxxxxxxx viimeistään perjantaina 16.10.2015.

Tervetuloa haastatteluun!

Terveisin,  
Tiina Tiainen

## LIITE 2: Suostumuslomakkeet



Diakonia ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomin tutkinto

Opinnäytetyön tekijä: Tiina Tiainen  
Opinnäytetyö: Ohjauskansio kehitysvammaisten avotyöntekijöiden  
lähiohjaajien ja työvalmentajien tueksi.  
Opinnäytetyön valmistumisaika ja esitys keväällä 2016

## SUOSTUMUSLOMAKE

Suostun osallistumaan nauhoitettavaan haastatteluun, jossa kerron omista kokemuksistani ja ajatuksistani kehitysvammaisen avotyöntekijän työn tukemisesta. Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja ymmärtänyt saamani tiedon.

Olen tietoinen siitä, että henkilöllisyyteni jää vain opinnäytetyön tekijän tietoon ja minua koskeva aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja käytetään vain kyseisen opinnäytetyön tarpeisiin. Organisaation tiedot eivät tule ilmi, eikä yrityksen nimeä mainita opinnäytetyössä.

Olen tietoinen myös siitä, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Voin halutessani keskeyttää haastatteluun osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa asiakassuhteeseeni.

Opinnäytetyön valmistuttua raportti on luettavissa ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden Theseus -tietokannassa osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Päiväys:

---

Haastateltavan allekirjoitus  
ja nimenselvennys

---

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus  
ja nimenselvennys



Diakonia ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomin tutkinto

Opinnäytetyön tekijä: Tiina Tiainen  
Opinnäytetyö: Ohjauskansio kehitysvammaisten avotyöntekijöiden  
lähiohjaajien ja työvalmentajien tueksi.  
Opinnäytetyön valmistumisaika ja esitys keväällä 2016

## SUOSTUMUSLOMAKE

Suostun osallistumaan nauhoitettavaan haastatteluun, jossa kerron omista kokemuksistani ja ajatuksistani avotyöntekijänä. Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja ymmärtänyt saamani tiedon.

Olen tietoinen siitä, että henkilöllisyyteni jää vain opinnäytetyön tekijän tietoon ja minua koskeva aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja käytetään vain kyseisen opinnäytetyön tarpeisiin.

Olen tietoinen myös siitä, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Voin halutessani keskeyttää haastatteluun osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa asiakassuhteeseeni.

Opinnäytetyön valmistuttua raportti on luettavissa ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden Theseus -tietokannassa osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Päiväys:

---

Haastateltavan allekirjoitus  
ja nimenselvennys

---

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus  
ja nimenselvennys

## LIITE 3: Haastattelukysymykset

## HAASTATTELUKYSYMYKSET

## Kysymykset lähiohjaajille: (yksilöhaastattelut)

-

- 1) Mikä on tehtäväsi lähiohjaajana?
- 2) Mikä olisi mielestäsi arvokasta ennakotietoa lähiohjaajalle ja työyhteisölle, joka on ensi kertaa vastaanottamassa kehitysvammaista avotyöntekijää?
- 3) Miten työyhteisön olisi mielestäsi hyvä valmistautua kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamiseen?
- 4) Millaisia keinoja teillä on ollut käytössä avotyöntekijän työn tukemiseksi ja oletteko kokeneet ne toimiviksi?
- 5) Millaisissa asioissa olet tarvinnut työvalmentajan apua tai tukea? Onko tuki ollut riittävää ja yhteistyö sujuvaa?
- 6) Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät tekijät avotyösuhteen onnistumiselle? Avotyöntekijän kannalta ja avotyöpaikan kannalta?
- 7) a) Tukeeko koko työyhteisö avotyöntekijää tarvittaessa vai b) onko se vain lähiohjaajan tehtävä? a) Kyllä = Miten? / b) Kyllä = Miksi olette kokeneet tämän järjestelyn parhaimmaksi?
- 8) Millaisissa tilanteissa avotyöntekijä on tekemisissä muun työyhteisön kanssa ja miten hänet on otettu vastaan työyhteisössä?
- 9) Mikä on ollut haastavinta kehitysvammaisen avotyöntekijän lähiohjaajana toimimisessa?
- 10) Mitä tiedät tuetun työllistämisen mahdollisuuksista?

## HAASTATTELUKYSYMYKSET

### Kysymykset avotyöntekijöille: (ryhmähaastattelu)

- 1) Muistele hetki ensimmäisiä viikkojasi avotyöntekijänä. Muistatko vielä mikä oli aluksi vaikeaa? Miten työkaverit ottivat sinut vastaan? Miten työt lähtivät sujumaan?
- 2) Onko sinulla avotyöpaikalla sellaisia työtehtäviä, joihin tarvitset työkavereiden apua? Jos on, niin millaisia työtehtäviä ne ovat ja minkälaista apua tarvitset? Kuka apua yleensä antaa, lähiohjaaja vai muut työkaverit?
- 3) Tunnetko olevasi osa työyhteisöä? Oletko tekemisissä työporukan kanssa työn tekemisen aikana, tauoilla tai onko teillä yhteistä virkistystoimintaa?
- 4) Mikä on parasta työpaikallasi? (Mikä saa viihtymään, mitkä asiat on hoidettu hyvin)
- 5) Onko jotain, mitä toivoisit a) lähiohjaajalta, b) työvalmentajalta tai c) muilta työkavereilta?
- 6) Millaisen neuvon antaisit työpaikalle, jonne on ensimmäistä kertaa tulossa kehitysvammainen avotyöntekijä? Mitä haluaisit heidän (työyhteisön) tietävän?



29.02.2016

Hyvä avotyöntekijän lähiohjaaja,

Teen opinnäytetyönäni ohjauskansiota työyhteisön perehdyttämiseksi kehitysvammaisen avotyöntekijän vastaanottamiseen työpaikalle ja työssä tukemiseen. Kävin haastattelemassa sinua ja muutamaa muuta lähiohjaajaa sekä avotyöntekijöitä aiheesta viime syksyn aikana ja olen nyt koonnut haastatteluiden ja työvalmentajilta saadun tiedon pohjalta ohjauskansion. Palautteen kerääminen ja saaminen on olennainen osa opinnäytetyötä, joten toivon, että löydät hetken aikaa lukea läpi ohjauskansion tekstin ja vastata palautekyselyyn. Palautteen pohjalta minulla on mahdollisuus vielä muokata ohjauskansiota.

Ohessa on tulostettu ohjauskansio, palautekysely ja postimerkillä varustettu palautuskuori. Lopullinen versio ohjauskansiosta tulee olemaan sähköinen, jotta se on helppo jakaa sähköpostilla, sitä on helppo tarvittaessa päivittää, eikä se huku paperipinojen alle. Halutessaan sen voi tietenkin tulostaa. Lähetin palautekyselyn postitse, jotta siihen voi vastata nimettömästi. Toivon, että ehdit vastaamaan ja postittamaan vastauksesi 15.03.2016 mennessä. Palauta kuoressa myös ohjauskansio, sillä se ei ole vielä lopullinen versio. Voit halutessasi tehdä siihenkin merkintöjä.

Jos sinulla on kysyttävää palautekyselystä, tavoitat minut parhaiten sähköpostilla osoitteesta tiina.tiainen@student.diak.fi.

Ystävällisin terveisin,

Tiina Tiainen

sosionomiopiskelija, Diak

## LIITE 5: Palautekysely

## PALAUTEKYSELY OHJAUSKANSIOSTA

(Vastauksia voi jatkaa kääntöpuolelle, jos tila loppuu kesken)

1. Mitä mieltä olet tekstin luettavuudesta ja kansion selkeydestä?
  
2. Onko asiat kerrottu mielestäsi niin, että ne on helppo ymmärtää? (Kansio on tarkoitettu avotyönantajien, työyhteisöjen ja lähiohjaajien luettavaksi. Kansiota ei ole suunnattu avotyöntekijöille.)
  
3. Onko ohjauskansiosta mielestäsi jäänyt puuttumaan jotakin, minkä ajattelisit olevan hyödyllistä tietoa työyhteisöjen perehdytykseen? Jos on, niin mitä?
  
4. Onko kansiossa jotakin, minkä jättäisit pois tai muuttaisit toisenlaiseksi? Jos on, niin mitä poistaisit tai muuttaisit?
  
5. Mitä mieltä olet kansion liitteenä olevasta Minä työntekijänä - esittelylomakkeesta? Lisäisitkö siihen joitakin mielestäsi oleellisia kysymyksiä?
  
6. Oliko kansiossa sinulle jotakin uutta? Jos oli, niin mitä?
  
7. Ajatteletko, että kansiosta on hyötyä? Jos ajattelet, niin kenelle siitä on hyötyä ja missä tilanteissa? Jos kansiosta ei mielestäsi ole hyötyä, niin millainen kansio toimisi mielestäsi paremmin?
  
8. Muuta palatetta kansiosta:

Kiitos palautteestasi!



## OHJAUSKANSIO

Avotyöntekijöiden työyhteisöjen perehdytyksen tueksi

Porin perusturva, vammaispalvelut



## SISÄLTÖ

<b>PORIN PERUSTURVAKESKUKSEN VAMMAISPALVELUIDEN AVOTYÖTOIMINTA</b>	<b>43</b>
Avotyöntekijäksi hakeminen	43
Työosuusraha ja muut edut avotyöntekijälle	44
Avotyösopimus ja avotyön harjoittelu	44
Työajat ja lomat	45
Palvelut avotyönantajalle	45
Avotyön päättyminen	45
<b>TYÖVALMENTAJAN ROOLI</b>	<b>46</b>
<b>LÄHIOHJAAJA AVOTYÖPAIKALLA</b>	<b>46</b>
<b>TUETTU TYÖ</b>	<b>47</b>
<b>ENNAKKOON SAATAVA TIETO AVOTYÖNTEKIJÄSTÄ</b>	<b>47</b>
<b>TYÖYHTEISÖN VALMISTAUTUMINEN AVOTYÖNTEKIJÄN VASTAANOTTAMISEEN</b>	<b>48</b>
<b>AVOTYÖNTEKIJÄN TYÖN TUKEMINEN</b>	<b>49</b>
<b>LIITTEET</b>	<b>50</b>
Avotyötoiminnan esite	
Minä työntekijänä -esittelylomake	
Tehtävälista malleja	
Avotyötoiminnan toimintakertomus 2015	
Avotyötoiminnan toimintasuunnitelma 2016	

## **PORIN PERUSTURVAKESKUKSEN VAMMAISPALVELUIDEN AVOTYÖTOIMINTA**

Avotyötoiminta on kehitysvammaisille suunnattua työtoimintaa tavallisilla työpaikoilla. Avotyötoiminta ei ole työsuhteista palkkatyötä vaan kuntoutustavoitteista, vammaispalveluiden asiakassuhteeseen perustuvaa kehitysvammaisten työtoimintaa. Avotyö voi olla myös vaihe, jolla kartoitetaan henkilön toimintakykyä ennen tuettuun työhön siirtymistä. Avotyöntekijät tekevät tavallisia, heidän toimintakyvylleen räätälöityjä ja mukautettuja työtehtäviä esimerkiksi kaupoissa, kouluissa, metalli- ja rakennusalan yrityksissä, yhdistyksissä, kiinteistöhuollon tehtävissä sekä siivous- ja keittiötöissä.

### **Avotyöntekijäksi hakeminen**

Asiakas hakee avotyöhön jättämällä vammaispalvelutoimistolle hakemuksen, jonka saa toimistolta tai Porin perusturvakeskuksen internet-sivulta. Avotyöntekijällä tulee kehitysvammadiagnoosin lisäksi olla pääasiallisena toimeentulona eläke, kuntoutustuki tai kuntoutusraha sekä oma toive avotyöstä, avotyöhön sopiva toimintakyky ja kotikuntana Pori, Ulvila tai Merikarvia.

## **Työosuusraha ja muut edut avotyöntekijälle**

Avotyöntekijälle maksetaan työosuusrahaa vammaispalveluiden kautta. Avotyöntekijän vakuutus kattaa työpäivän ja työmatkat, jotka korvataan tarvittaessa ja harkinnanvaraisesti linja-autokortilla. Avotyöpaikan toivotaan tarjoavan avotyöntekijälle lounaan ja päiväkahvin. Avotyöntekijällä on käytössään työvalmentajan palvelut koko avotyösuhteen ajan.

Avotyöntekijöille järjestetään hyvinvoinnin tueksi kolme kertaa vuodessa avotyöntekijöiden tapaamisia, kesäretki yhdessä vammaispalveluiden avohuollon asiakkaiden ja ohjaajien kanssa, koulutusta asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden mukaan sekä muuta toimintaa asiakkaiden toiveesta.

## **Avotyösopimus ja avotyön harjoittelu**

Avotyösopimukset tehdään aina määräaikaisina. Tarvittaessa voidaan aluksi järjestää 1-2 kuukauden mittainen avotyön harjoittelu, josta maksetaan työosuusraha. Harjoittelut voidaan järjestää esimerkiksi tulevassa avotyöpaikassa tai vammaispalveluiden päivätoimintayksikössä. Harjoittelun aikana työvalmentaja ja asiakas suunnittelevat sopivia työtehtäviä yhdessä avotyöpaikan lähiohjaajan tai työnantajan kanssa avotyöpaikalla sekä harjoittelevat tarvittaessa työmatkakulkemista. Lisäksi työvalmentaja käy ohjauskäynneillä ja järjestää seurantapalavereja avotyöpaikalla.

## **Työajat ja lomat**

Avotyöntekijöiden työtuntien ja päivien määrä vaihtelee neljästä kuuteen tuntiin päivässä ja yhdestä viiteen päivään viikossa. Avotyöntekijällä on oikeus kalenterivuoden aikana viikon talvilomaan sekä neljän viikon kesälomaan. Tältä loma-ajalta maksetaan työosuusraha. Loma-aika sovitaan aina työpai-  
kan ja työvalmentajan kanssa. Vammaispalveluiden työ- ja päivätoimintakes-  
kuksissa työskentelevät avotyöntekijät pitävät vapaat toimintakeskuksien va-  
paiden mukaisesti.

## **Palvelut avotyönantajalle**

Koko avotyösuhteen ajan kestävän työvalmentajan tuen ja ohjauksen lisäksi on avotyönantajilla mahdollisuus osallistua vuosittain järjestettävään avo-  
työnantajien tapaamiseen. Tapaamisessa voi vaihtaa ajatuksia ja saada neu-  
voja työvalmennuksen ammattilaisilta sekä vertaistukea toisilta avotyönanta-  
jilta.

## **Avotyön päättyminen**

Ehdotus avotyön päättämiseksi voi tulla yhdeltä osapuolelta, mutta lopullinen päätös tehdään yhdessä avotyöntekijän, avotyönantajan ja työvalmentajan kesken. Työvalmentaja on päätösprosessissa sekä avotyöntekijän että avo-  
työnantajan tukena. Avotyön päätyttyä työvalmentaja ohjaa avotyöntekijän tarvittaessa sopivaan palveluun.

## **TYÖVALMENTAJAN ROOLI**

Työvalmentaja arvioi avotyöhön pyrkivien taidot ja etsii asiakkaille heidän osaamistaan ja toiveitaan vastaavia avotyöpaikkoja. Työvalmentaja auttaa tarvittaessa avotyöpaikalla työtehtävien mukauttamisessa ja avotyöntekijöiden perehdyttämisessä omatoimiseen työskentelyyn, sekä opastaa ja ohjaa avotyöhön liittyvissä asioissa. Työvalmentaja käy ohjauskäynneillä avotyöpaikalla ja on säännöllisesti tai tarpeen mukaan yhteydessä avotyöntekijöihin sekä avotyöpaikkojen lähiohjaajiin. Työvalmentaja on avotyöntekijän ja avotyöpaikan tukena koko avotyösuhteen ajan.

Porin perusturvan työvalmentajien työhuone sijaitsee vammaispalvelutoimistossa osoitteessa Otavankatu 3.

## **LÄHIOHJAAJA AVOTYÖPAIKALLA**

Avotyöpaikoilla on nimetty lähiohjaaja, joka on avotyöpaikan ja työvalmentajan välinen yhdyshenkilö sekä avotyöntekijän työasioista vastaava henkilö työpaikalla. Lähiohjaaja on yleensä myös avotyöntekijän työhön perehdyttäjä, opastaja ja neuvoja. Lähiohjaajien roolit vaihtelevat avotyöntekijän ja avotyöpaikan tarpeiden mukaan. Avotyösuhteessa on kuitenkin tärkeää, että avotyöntekijä saa koko työyhteisön luonnollisen tuen.

## **TUETTU TYÖ**

Mikäli koetaan, että avotyöntekijän kyvyt ja työpanos ovat riittäviä, voidaan avotyösuhde muuttaa tuetuksi työksi. Tuettu työ tarkoittaa erityistä tukea tarvitsevan henkilön työsuhteeseen perustuvaa palkkatyötä työvalmentajan tukitoimien avulla. Tuetussa työsuhteessa eläke sovitetaan yhteen palkkatulojen kanssa tai jätetään kokonaan lepäämään. Lisätietoja tuetusta työllistämisestä saa työvalmentajalta.

## **ENNAKKOON SAATAVA TIETO AVOTYÖNTEKIJÄSTÄ**

Kehitysvammaisuus on laaja käsite ja sen alle mahtuu hyvin erilaisia ihmisiä. Diagnooseja on monia, mutta niitä tärkeämpää on itse henkilö omana persoonanaan, taitoineen ja kykyineen. Avotyösuhteessa avotyönantajalle ei kerrota avotyöntekijän diagnoosia, sillä se kuuluu vaitiolovelvollisuuden piiriin, eikä kerro mitään henkilön valmiuksista. Sen sijaan ennakoon kerrotaan mitä taitoja ja haasteita kyseisellä työpaikalle tulevalla avotyöntekijällä on työhön liittyen, jotta voidaan suunnitella tulevat työtehtävät niiden mukaan. Avotyöntekijä voi myös täyttää työvalmentajalta saatavan Minä työntekijänä – esittelylomakkeen, jossa hän kertoo avotyönantajalle ja työyhteisölle itsestään, omista työhön liittyvistä vahvuuksistaan ja haasteistaan. Lomakkeen täyttämiseen saa apua työvalmentajalta.

## **TYÖYHTEISÖN VALMISTAUTUMINEN AVOTYÖNTEKIJÄN VASTAANOTTAMISEEN**

Työyhteisöä on hyvä informoida esimerkiksi työpaikkapalaverissa siitä, että työpaikalla on aloittamassa avotyöntekijä. Työyhteisön on hyvä tietää, millainen työntekijä on kyseessä ja keskustella asiasta, mikäli esiin nousee ennakkoluuloja tai -asenteita. Työyhteisö valitsee keskuudestaan avotyöntekijän lähiohjaajan ja tarvittaessa päättää ketkä muut osallistuvat ohjaukseen. Koko työyhteisön tuki on kuitenkin tärkeää.

Työyhteisö tai osa työyhteisöstä voi yhdessä suunnitella ennakkoon saadun tiedon perusteella avotyöntekijän tulevia työtehtäviä. Työvalmentajan apua voi tarvittaessa pyytää tehtävien suunnitteluun ja mukauttamiseen. Myös avotyöntekijä voi mahdollisuuksien mukaan osallistua tehtäviensä suunnitteluun. Tehtävät kannattaa aloittaa helpommista ja lisätä vaativuustasoa, kun nähdään miten avotyöntekijä suoriutuu tehtävistä. Työyhteisön on hyvä tietää mitä avotyöntekijän työtehtäviin kuuluu ja mitä ei kuulu. Työtehtäviä ja työaika voidaan myöhemminkin mukauttaa ja muuttaa, tarvittaessa työvalmentajan avulla.

Ennen työn aloittamista avotyöntekijä käy työvalmentajan kanssa tutustumassa avotyöpaikkaan, lähiohjaajaan ja työyhteisöön. Samalla käydään läpi lähiohjaajan kanssa käytännön asioita kuten tulevat työtehtävät sekä työpaikan tavat ja säännöt. Työvalmentajan tehtäviin kuuluu tarvittaessa suunnitella avotyöntekijän kanssa avotyöhön liittyviä asioita kuten esimerkiksi työmatkakulkemista.



## AVOTYÖNTEKIJÄN TYÖN TUKEMINEN

Työn tukemisen tapa ja tarve ovat aina yksilö- ja työpaikkakohtaisia. Ne voivat vaihdella kannustavasta työyhteisöstä avotyöntekijän tarkkoihin aikatauluihin. Perehdytysvaiheessa apua ja tukea tarvitaan luonnollisesti enemmän. Työvalmentaja voi tarvittaessa opetella yhdessä avotyöntekijän kanssa työtehtäviä ja selkeyttää niitä sellaiseen muotoon, että avotyöntekijä selviytyy niistä mahdollisimman itsenäisesti. Työvalmentaja voi myös antaa lähiohjaajalle ja muulle työyhteisölle ohjeita selkeään kommunikointiin esimerkiksi työtehtävien perehdytystilanteisiin.

Avotyöntekijän haasteet voivat liittyä esimerkiksi muistamiseen. Tällöin voidaan ottaa käyttöön muistamista tukevia tarkistus- ja työtehtävälistoja. Joillekin avotyöntekijöille muutoksiin valmistautuminen vie oman aikansa, joten muutoksista kannattaa siinä tapauksessa tiedottaa ajoissa, jotta niihin liittyvistä asioista ehditään keskustella etukäteen. Toiset avotyöntekijöistä voivat olla sosiaalisesti erittäin lahjakkaita, toisille tietyt sosiaaliset tilanteet taas saattavat olla haastavia. Lähiohjaajan ja työvalmentajan on hyvä keskustella avotyöntekijän kanssa tällaisista tilanteista ja etsiä keinoja niiden helpottamiseksi. Avotyöntekijän kanssa voidaan myös harjoitella esimerkiksi kaupan asiakasneuvontaan liittyvää kommunikointia.

Onnistunut avotyösuhte koostuu monista eri tekijöistä. Avotyöntekijän oma motivaatio on kaiken lähtökohta. Avotyöntekijän sopeutumista työpaikalle helpottaa työyhteisön avoin ilmapiiri, jossa avotyöntekijän tekemää työtä arvostetaan ja avotyöntekijää pidetään tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. Mikäli avotyöntekijän työpanos ja työkyky todetaan riittäviksi, toimii avotyösuhte parhaimmillaan harjoittelujaksona, joka voi johtaa tuettuun työhön.

## **LIITTEET**

Avotyötoiminnan esite

Minä työntekijänä -esittelylomake

Tehtävälista malleja

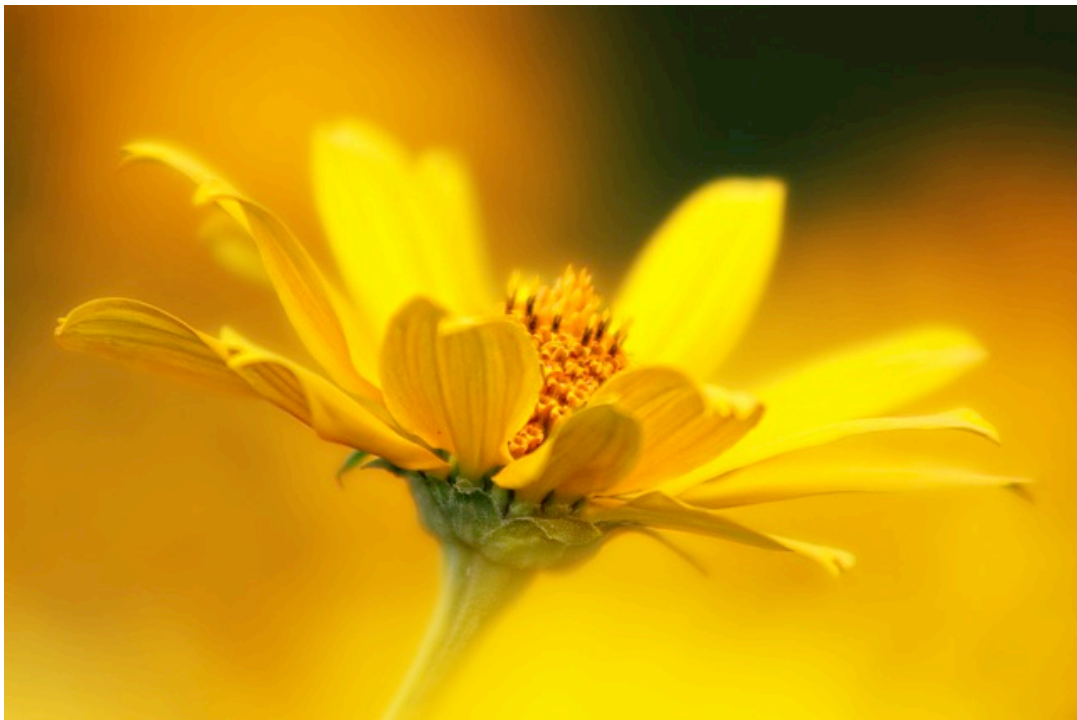
Avotyötoiminnan toimintakertomus 2015

Avotyötoiminnan toimintasuunnitelma 2016

# PORI

## **Porin kaupungin perusturvakeskus Vammaispalvelutoimisto**

### **Avotyötoiminta**



## **Mitä avotyö on?**

Avotyötoiminta on työpaikalla ”mittatilauksena” järjestettyä työtä, joka vastaa kehitysvammaisen henkilön suorituskykyä ja muita edellytyksiä. Avotyötoiminta ei ole työsuhteista palkkatyötä, vaan kuntoutustavoitteista asiakassuhteeseen perustuvaa toimintaa.

## **Missä avotyötä voi tehdä?**

Avotyöntekijät työskentelevät tavallisilla työpaikoilla apulaisina. Avotyötä voi tehdä esimerkiksi kaupassa, koululla, päiväkodissa, metalliyrityksessä, rakennusyrityksessä, yhdistyksessä, asuntolassa ja kiinteistöhuollon tehtävissä sekä siivous- ja keittiötyössä.

## **Miten avotyöhön voi hakea?**

Avotyöhön haetaan hakemuksella, jonka saa vammaispalvelutoimistosta tai Porin perusturvakeskuksen internet-sivulta. Hakemus palautetaan vammaispalvelutoimistoon.

Lisätietoja saa myös puhelimitse. Yhteystiedot ovat esitteen takasivulla.

## Mitä avotyöntekijällä tulee olla?

- ✓ toimeentulona eläke
- ✓ kehitysvammadiagnoosi
- ✓ toive avotyöstä
- ✓ sopiva toimintakyky avotyöhön
- ✓ kotikuntana Pori, Ulvila tai Merikarvia

## Mitä avotyöntekijä saa?

- ✓ avotyöpaikan ja räätälöidyt työtehtävät
- ✓ sisältöä arkeen
- ✓ työvalmentajan tuen ja ohjauksen työtehtäviin
- ✓ työosuusrahan
- ✓ matkat avotyöpaikalle
- ✓ vakuutuksen työmatkoille ja työpäivän ajaksi
- ✓ lounaan ja kahvin työnantajan tarjoamana

# Yhteystietoja:

## PÄIVÄTOIMINNAN JOHTAVA OHJAAJA

Otavankatu 3 B, 28100 PORI

- ✓ päivä- ja työtoiminnan koordinointi ja kehittäminen
- ✓ päivätoimintapäätökset
- ✓ päivätoimintakuljetukset

**Tiedustelut: puh. 044-701 6672 / Tarja Mannila**

## SOSIAALIOHJAAJA

Otavankatu 3 B, 28100 PORI

- ✓ Asiakkaiden sijoittaminen yhdessä johtavan ohjaajan kanssa päivätoimintaan tai avotyöhön
- ✓ Päivätoimintakuljetukset

Päivätoimintaan ja avotyöhön haetaan hakemuksella. Hakemuksen voi täyttää joko sähköisesti tai paperisena. Sähköinen vammaispalveluhakemus löytyy osoitteesta:

<http://www.pori.fi/perusturva/sosiaalijaperhe/vammaispalvelut.html>

**Tiedustelut: puh. 044 701 7053**

## AVOTYÖTOIMINTA

Otavankatu 3B, 28100 Pori

**Tiedustelut: työvalmentajat puh. 044-701 6279  
puh. 044-701 6275**

# Minä työntekijänä

Nimeni:

Ikäni:

Millainen olen luonteeltani?

Millaiset työtehtävät sujuvat minulta parhaiten? Erityisosaamiseni?

Millaiset työtehtävät tai tilanteet saattavat olla minulle vaikeita tai hankalia?

Mikä on minulle työpaikalla tärkeää?

Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että viihdyn työpaikallani?

Mitkä ovat mielestäni parhaat tavat ottaa huomioon muut työntekijät työpaikalla?



## Esimerkki viikkolistan yhdestä päivästä

### **TIISTAI**

KLO:

9.00 TYÖPÄIVÄ ALKAA

9.00 – 9.30 PYYKKITUPA

- PUHTAAT VIKATUT VAATTEET OMILLE PAIKOILLEEN
- KUIVAUSHUONEESTA KUIVAT PYYKIT POIS
- PESUKONEET PÄÄLLE
- ROSKIEN VIENTI PYYKKITUVALTA, JOS JÄTESÄKKI TÄYNNÄ TAI HAISEVA

**9.30 – 9.45 KAHVITAUKO**

9.45 – 10.30 VIRIKETILA

- HAETAAN AVAIMET
- OTETAAN PESUAINELIUOS, PUHTAAT SIIVOUSVÄLINEET, KÄSIPAPERIA JA WC-PAPERIA MUKAAN

10.30 – 11.15 PYYKKITUPA

11.15 – 11.30 RUOKAKÄRRYJEN VIENTI

**11.30 – 12.00 RUOKATAUKO**

12.00 – 12.15 RUOKAKÄRRYJEN HAKU

12.15 – 12.45 PYYKKITUPA

**12.45 – 13.00 KAHVITAUKO**

13.00 – 13.30 PYYKKITUPA  
(KUITULIINOJEN TAITTELU, JOS TARVETTA)

13.30 KEITTIÖSTÄ BIOJÄTE JA PAHVIROSKAT  
(TARVITTAESSA ENERGIAJÄTE)

LOPPUPÄIVÄLLÄ PYYKKITUVALLA

14.00 TYÖPÄIVÄ PÄÄTTYY



## Esimerkki työtehtäväl listasta

Päivä:

Työtehtävät:

Tehty:

Tiskaus	
Ruuan vastaanottaminen ja kuljetus	
Ykköspuolen kärryjen pesu	
Kakkospuolen kärryjen pesu	
Kosketuspintojen pyyhkiminen	
Paperi- ja metalliroskien vienti	
Pystypintojen pyyhkiminen	
Kuorman purku ja kuljettaminen	
Tiskaus	
Kuituliinojen taittelu	